CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTÉSIMA SÉPTIMA REUNIÓN
GINEBRA, 2018

ACTAS

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

ISBN: 978-92-2-331291-6 (impreso)
ISBN: 978-92-2-331292-3 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2018

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 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.

Compaginado por TTS: ref. ILC107 (2018)-Compilación de Actas_[RELME-190722-1]-Sp.pdf
Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice temático

Actas núm.

Sesión inaugural de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura 1A

Composición de las comisiones 2

Sesión plenaria: Sesión inaugural de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 11A

Primer punto del orden del día: Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General 11B

Declaración de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

Transcripción de la discusión de la Memoria del Director General y del Informe del Presidente del Consejo de Administración

Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones

Informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras ... 5A

Sesión plenaria: Presentación y aprobación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras 5B

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte: Informe General 9A

Segunda parte: Observaciones e informaciones acerca de ciertos países 9B

Sesión plenaria: Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas 9C

Cuarto punto del orden del día: Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Informes de la Comisión de la discusión general: Cooperación eficaz para el desarrollo

Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia..... 7A

Resumen de las labores..... 7B

Sesión plenaria: Informes de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo 7C

Presentación, discusión y aprobación del resumen de las labores

Adopción de la resolución y de las conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia 8A

Resumen de las labores 8B

Sesión plenaria: Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 8C

Presentación, discusión y aprobación del resumen de las labores

Adopción de las conclusiones y de la resolución relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Sexto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008

Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia 6A

Resumen de las labores 6B

Sesión plenaria: Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo 6C

Presentación, discusión y aprobación del resumen de las labores

Adopción de la resolución y de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

Séptimo punto del orden del día: Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62

Octavo punto del orden del día: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Informe de la Comisión de Proposiciones 4A

Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio (véase también Actas núm. 1C)

Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales (véase también Actas núm. 1B)

Sesión plenaria: Presentación del informe de la Comisión de Proposiciones del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de las votaciones nominales 4B

Poderes

Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 27 de mayo de 2018) 3A

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes 3B

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes 3C

Sesiones plenarias: Informes relativos a los poderes 3D

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

Otros asuntos

Sesión plenaria: Sustitución de dos miembros del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y del Presidente de la Conferencia 11C

Sesiones especiales y Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Sesión especial: Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia 10B

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo 10A

Mesa redonda de alto nivel «El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: cómo lograrlo»

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Michael D. Higgins, Presidente de Irlanda

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República Centroafricana

Conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Clausura de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Sesión plenaria: Clausura de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 11D

Índice por número de Actas

Actas núm.

1A Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura

1B Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales

1C Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio

2 Composición de las comisiones

Informes sobre poderes

3A Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 27 de mayo de 2018)

3B Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

3C Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

3D Sesiones plenarias: Informes relativos a los poderes

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota (31 de mayo de 2018)

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión (8 de junio de 2018)

4A Informe de la Comisión de Proposiciones

4B Sesión plenaria: Presentación del informe de la Comisión de Proposiciones del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de las votaciones nominales

5A Informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

5B Sesión plenaria: Presentación y aprobación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

6A Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia

6B Resumen de las labores

6C Sesión plenaria: Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

Informes de la Comisión de la discusión general:
Cooperación eficaz para el desarrollo

7A Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia

7B Resumen de las labores

7C Sesión plenaria: Informes de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

8A Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia

8B Resumen de las labores

8C Sesión plenaria: Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión de Aplicación de Normas

9A Primera parte: Informe General

9B Segunda parte: Observaciones e informaciones acerca de ciertos países

9C Sesión plenaria: Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Sesiones especiales

10A Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Mesa redonda de alto nivel «El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: cómo lograrlo»

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Michael D. Higgins, Presidente de Irlanda

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República Centroafricana

Conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

10B Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia

Sesiones plenarias

11A Sesión inaugural de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

11B Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

11C Sustitución de dos miembros del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y del Presidente de la Conferencia

11D Clausura de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Textos adoptados por la Conferencia

Actas núm.

Instrumentos

Informe de la Comisión de Proposiciones 4A

Enmiendas de 2018 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)

Derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)

Derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)

Derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)

Retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7)

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61)

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)

Resoluciones

I. Resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 7A

II. Resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» 8A

III. Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo 6A

IV. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017 ..... 5A

V. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019 ..... 5A

VI. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 5A

VII. Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) 5A

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

1A

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: viernes 25 de mayo de 2018

Propuesta de suspender la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura

Índice

Página

Introducción 1

Propuesta de suspender la aplicación de varias disposiciones del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo 1

- Memoria del Director General 1
- Cumbre sobre el Mundo del Trabajo 1
- Actas de la Conferencia 2
- Comisión de Resoluciones 2
- Plazos para la presentación de protestas y quejas a la Comisión de Verificación de Poderes 2
- Nombramiento de los representantes de los gobiernos en las comisiones 3
- Aprobación de los informes de las comisiones 3
- Decisiones relativas al programa de la Conferencia 4

Otras decisiones y trámites formales de procedimiento 4

- Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: fecha de apertura de la discusión y fecha de cierre de la lista de oradores 4
- Plan de trabajo provisional 4
- Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62 5

Página

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada 5

Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales 5

Sugerencias para facilitar las labores de la Conferencia 5

Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto 7

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia 7

Sistema electrónico de votación 8

Anexos

I. Plan de trabajo provisional para la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y 333.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (28 de mayo – 8 de junio de 2018) 9

II. Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia 10

III. Sistema electrónico de votación 18

Introducción

1. Desde hace años, la Conferencia debe suspender en cada una de sus reuniones la aplicación de determinadas disposiciones de su Reglamento a fin de poder poner en práctica el formato de las discusiones y otros arreglos propuestos por el Consejo de Administración para mejorar el funcionamiento de la Conferencia. En las tres últimas reuniones de la Conferencia, las propuestas de suspensión se hicieron constar en las *Actas Provisionales* publicadas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia. El presente documento contiene las propuestas de suspensión para la 107.ª reunión de la Conferencia.

2. Además, en su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración examinó propuestas destinadas a concentrar en la sesión de apertura de la Conferencia la aprobación de todos los trámites formales necesarios para que la Conferencia pueda acometer sus labores, algunos de ellos a cargo de la Comisión de Proposiciones, como la fijación del plazo de inscripción de los oradores en la plenaria, la formulación de propuestas para facilitar la labor de la Conferencia y sus comisiones, o la invitación de organizaciones internacionales no gubernamentales para que participen en las comisiones. Habida cuenta del apoyo expresado en favor de esas propuestas, en el presente documento figuran las decisiones que se invita a la Conferencia a adoptar a ese respecto en su sesión de apertura [1].

Propuesta de suspender la aplicación de varias disposiciones del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

Memoria del Director General

3. Con el fin de que el Director General siga presentando una Memoria temática en cada reunión de la Conferencia, incluso en los años no presupuestarios en que debe presentar un informe sobre la aplicación del programa, procede suspender el artículo 12, 2), del Reglamento en la medida de lo necesario para que la Memoria temática se pueda presentar junto con el informe sobre la aplicación del programa, en virtud del artículo 12.

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

4. Con respecto a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, y en la medida de lo necesario para hacer posibles la intervención de los Jefes de Estado y de Gobierno, Primeros Ministros y Vicepresidentes, así como la celebración de mesas redondas interactivas, se propone suspender:

a) la limitación del número de intervenciones de cada Estado Miembro en la plenaria y, a esos efectos, la aplicación del artículo 12, párrafo 3;

b) las disposiciones relativas al tiempo de palabra y, a esos efectos, la aplicación del artículo 14, párrafo 6;

[1] Documento GB.332/INS/PV, párrafo 295; documento GB.332/INS/12, párrafos 12 a 16; documento GB.332/WP/GBC/2.

c) el orden en que se otorga el uso de la palabra a los oradores para facilitar el intercambio de opiniones y, a esos efectos, la aplicación de las disposiciones del artículo 14, párrafo 2, y

d) las reglas relativas a la propuesta de clausura de los debates previstas en el artículo 16.

Actas de la Conferencia

5. Por lo que respecta a las actas de la Conferencia, se propone continuar suspendiendo la aplicación de varias disposiciones del artículo 23, a saber:

a) el párrafo 1, en la medida de lo necesario para permitir la publicación, únicamente después de la reunión de la Conferencia, de las *Actas Provisionales* de los discursos pronunciados en sesión plenaria durante la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, y

b) el párrafo 3, con respecto a los plazos aplicables a la recepción de las correcciones que se propone introducir en las *Actas Provisionales,* a fin de que todas las *Actas* — tanto las publicadas durante la reunión como las que se publiquen después — se examinen conjuntamente y en los mismos plazos, después de la reunión de la Conferencia.

Comisión de Resoluciones

6. De conformidad con el acuerdo alcanzado en la 319.ª reunión del Consejo de Administración (octubre de 2013) de no reactivar la Comisión de Resoluciones, debería suspenderse la aplicación de las disposiciones del Reglamento de la Conferencia relativas a la remisión a la Comisión de Resoluciones de las resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto inscrito en el orden del día, como se ha venido haciendo desde 2006 en los años no presupuestarios, en los cuales estas resoluciones son admisibles. Se propone, por tanto, suspender la aplicación de las disposiciones del artículo 17, párrafos 3, 4 y 10, del Reglamento.

Plazos para la presentación de protestas y quejas a la Comisión de Verificación de Poderes

7. A fin de permitir a la Comisión examinar oportunamente todas las protestas y quejas, se propone reducir el plazo de presentación de las protestas de 72 a 48 horas a partir de la fecha de apertura de la Conferencia (y de 48 a 24 horas desde la fecha de publicación de una *Lista revisada de delegaciones*) (con la posibilidad de que la Comisión haga excepciones), y reducir el plazo de presentación de quejas de siete a cinco días. Al suspenderse la aplicación del vigente artículo 26 *bis,* 1), *a),* y del artículo 26 *ter,* 3), *a),* en que se señalan plazos más dilatados, es preciso adoptar en su lugar las disposiciones enmendadas, que prevén plazos nuevos y más breves. Únicamente durante la 107.ª reunión de la Conferencia, el texto de las disposiciones pertinentes diría lo siguiente (los cambios propuestos figuran en negrita):

ARTÍCULO 26 *BIS*

Protestas

1. No se admitirán las protestas presentadas en virtud del párrafo 2, *a),* del artículo 5 en los siguientes casos:

a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de **48** horas contado a partir de las diez de la mañana del primer día de la Conferencia, fecha en que se publica, en *Actas Provisionales,* la lista oficial de las delegaciones sobre cuya base se presentare la protesta por figurar o no figurar el nombre y las funciones de una persona determinada. Si la protesta se presentare sobre la base de una lista revisada, el plazo antes indicado se reducirá a **24** horas.

…

ARTÍCULO 26 *TER*

Quejas

…

3. Una queja será admisible:

a) si la queja se ha presentado al Secretario General de la Conferencia antes de las diez de la mañana del **quinto** día siguiente a la apertura de la Conferencia, o, posteriormente, en caso de queja en virtud del párrafo 2 si se ha presentado dentro de un plazo de 48 horas contadas a partir de la acción u omisión que se alega que impidió la asistencia del delegado o consejero técnico, y si la Comisión estima que no le queda tiempo suficiente para tramitarla de modo adecuado; y

…

Nombramiento de los representantes de los gobiernos en las comisiones

8. Se propone que en esta reunión de la Conferencia se aplique, a título experimental, un sistema simplificado de representación de los gobiernos en todas las comisiones que se rigen por la sección H del Reglamento, de modo que los gobiernos ya no se vean obligados a comunicar a la Secretaría de la Conferencia el nombre de sus representantes en las comisiones, sino sólo el nombre del país inscrito como miembro gubernamental permanente o adjunto de la Comisión. Una vez inscrito como miembro de una comisión, un gobierno estaría válidamente representado por cualquiera de sus delegados o consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia. En consecuencia, se propone que la Conferencia suspenda la aplicación del artículo 56, 2), del Reglamento [2].

Aprobación de los informes de las comisiones

9. Desde 2014, las comisiones técnicas delegan en su mesa la facultad de aprobar los informes para evitar la celebración de sesiones adicionales destinadas a la aprobación de los informes antes de su presentación a la plenaria. Este proceder no obliga en principio a suspender disposiciones del Reglamento de la Conferencia. Sin embargo, en lo que respecta a las

[2] Puede consultarse información sobre la inscripción en las comisiones en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS_625854/lang--es/index.htm.

comisiones normativas, cuyos informes contienen un proyecto de instrumento o propuestas de conclusiones, sería necesario suspender la aplicación del artículo 67 — que contempla la posibilidad de que una comisión normativa examine enmiendas al texto de un proyecto de instrumento presentado por su Comité de Redacción —, con el fin de evitar que dicha comisión deba celebrar una sesión adicional para aprobar el informe que contenga el proyecto de instrumento. Por consiguiente, se propone suspender la aplicación del artículo 67.

Decisiones relativas al programa de la Conferencia

10. Como se ha señalado en el párrafo 2, se propone que en la plenaria se aprueben ciertas decisiones relativas a trámites formales, como por ejemplo la aprobación del plan de trabajo provisional de la reunión de la Conferencia y sus comisiones, o la fijación del plazo para la inscripción de los oradores en la plenaria, según se indica en la segunda parte de las presentes *Actas Provisionales*. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Proposiciones está encargada de ordenar el programa de trabajo de la Conferencia y de fijar la fecha y el orden del día de las sesiones plenarias. Por consiguiente, se propone suspender la aplicación del artículo 4, párrafo 2, en la medida de lo necesario para permitir que esas decisiones se adopten directamente en la plenaria en la sesión de apertura, tal como se ha propuesto.

Otras decisiones y trámites formales de procedimiento

Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: fecha de apertura de la discusión y fecha de cierre de la lista de oradores

11. Se propone que la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General comience el jueves 31 de mayo a las 10 horas, y que la lista de oradores se cierre ese mismo día a las 18 horas, con sujeción a las condiciones habituales.

Plan de trabajo provisional

12. En el anexo I se presenta el plan de trabajo provisional para la 107.ª reunión de la Conferencia, con indicación del calendario de votaciones nominales sobre la derogación de seis convenios y el retiro de algunas recomendaciones, así como sobre las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada. Se propone programar las votaciones para la mañana del martes 5 de junio, tras el examen del informe de la Comisión de Proposiciones, previsto para el lunes 4 de junio por la mañana. Al concluir la discusión del informe de la Comisión de Proposiciones, la Presidencia de la Conferencia anunciará anticipadamente la celebración de las votaciones, con indicación de su hora y duración.

13. En el anexo I figura, asimismo, un proyecto de plan de trabajo de las comisiones que, sin ser vinculante, puede permitir a éstas organizar sus labores teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades y posibilidades generales de la Conferencia, y que se someterá a ésta para examen y aprobación a fin de que las personas que presiden las comisiones puedan determinar la fecha y hora de las sesiones con arreglo a lo preceptuado en el artículo 60 del Reglamento de la Conferencia.

Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62

14. La derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y el retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62 constituyen el séptimo punto del orden del día de la presente reunión de la Conferencia. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 *bis,* 3), del Reglamento de la Conferencia y con la práctica establecida, se propone que la Conferencia remita este punto a la Comisión de Proposiciones para que se examine sobre la base del Informe VII (2). Se propone programar la votación nominal final para el martes 5 de junio, por la mañana.

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada

15. La aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio, constituye el octavo punto del orden del día de la reunión de la Conferencia. El texto de las enmiendas figura, junto con un comentario, en las *Actas Provisionales* 1C. De conformidad con la práctica seguida en las reuniones 103.ª (2014) y 105.ª (2016) de la Conferencia, en las que ésta aprobó varias enmiendas anteriores al MLC, 2006, se propone que la Comisión de Proposiciones tome nota de las enmiendas antes de que éstas sean remitidas a la plenaria y sometidas a la votación nominal, la cual se propone tenga lugar el martes 5 de junio a la misma hora que la votación nominal sobre la propuesta de derogación o retiro de nueve normas internacionales del trabajo.

Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales

16. En su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración, en virtud de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobó varias enmiendas al *Reglamento para las reuniones* [3] y decidió presentar el *Reglamento para las reuniones regionales* revisado a la Conferencia con miras a su confirmación en la presente reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38, párrafo 2, de la Constitución. El Reglamento, en su forma enmendada, figura en las *Actas Provisionales* 1B. El Consejo de Administración ha propuesto que la Conferencia, en lugar de constituir una Comisión del Reglamento, remita el Reglamento revisado a la Comisión de Proposiciones para su examen, con miras a su confirmación por la Conferencia [4].

Sugerencias para facilitar las labores de la Conferencia

17. Se propone que la Conferencia confirme los siguientes principios establecidos en años anteriores por la Comisión de Proposiciones:

[3] Documento GB.332/WP/GBC/4; documento GB.332/INS/12.

[4] Documento GB.332/WP/GBC/2, párrafo 20; documento GB.332/INS/12.

a) Quórum

i) El quórum se determinará provisionalmente, sobre la base de los poderes recibidos, en el breve informe que el Presidente del Consejo de Administración presenta la víspera de la apertura de la Conferencia. Este informe se publica en las *Actas Provisionales*. El quórum provisional se mantendrá sin alteraciones hasta que la Comisión de Verificación de Poderes haya determinado el quórum definitivo sobre la base de las inscripciones, quedando entendido que, si se celebrara una votación importante en la fase inicial de la Conferencia (después de constituida la Comisión de Verificación de Poderes), la Conferencia podría solicitar a la Comisión de Verificación de Poderes que fijara el quórum en un informe urgente.

ii) Después, se ajustará el quórum bajo la autoridad de la Comisión de Verificación de Poderes, teniendo en cuenta las nuevas inscripciones y las notificaciones de los delegados que dejen de asistir a la Conferencia.

iii) Los delegados deben inscribirse personalmente en el momento de su llegada, ya que el quórum se calcula en función del número de delegados inscritos.

iv) La aceptación de la designación supone para el delegado la obligación de estar personalmente disponible en Ginebra o de hacerse representar por un consejero técnico autorizado para actuar como suplente, para que pueda participar en las labores de la Conferencia hasta el final, pues el último día suelen celebrarse votaciones importantes.

v) Los delegados que, a pesar de todo, se vean obligados a ausentarse de manera definitiva antes del final de la reunión de la Conferencia, deberán notificar previamente su partida a la Secretaría de la Conferencia. En el formulario utilizado [5] para notificar la fecha de su partida, el delegado también podrá autorizar a un consejero técnico a que actúe y vote en su nombre. Durante la segunda mitad de la reunión de la Conferencia, en las reuniones de los Grupos se señalará a la atención de sus miembros la importancia de rellenar y entregar dicho formulario.

vi) Por otra parte, un delegado gubernamental de un país puede dar cuenta de la partida del otro delegado gubernamental, y los secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores pueden informar también sobre los miembros de sus respectivos Grupos que han dejado de asistir y no han autorizado a un consejero técnico a actuar en su nombre.

vii) Cuando se proceda a la votación nominal, en principio, el 5 de junio de 2018, mientras estén reunidas las comisiones, los delegados tendrán no sólo el derecho, sino también la obligación de ausentarse de las comisiones para ir a votar, a menos que en la sesión plenaria sean reemplazados por un suplente. En las comisiones se realizan los anuncios necesarios para que todos los delegados sepan que se está celebrando una votación nominal. Se adoptarán las oportunas disposiciones en el caso de las comisiones que se reúnan en el edificio de la OIT.

b) Puntualidad

Se anima encarecidamente a los Presidentes de las comisiones a que acometan las labores con puntualidad, sin perjuicio del número de personas presentes, pero con la

[5] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_371636.pdf.

condición de que no se celebren votaciones si no existe la certeza de que habrá quórum. Ello es tanto más importante cuanto que la reunión de la Conferencia dura dos semanas.

c) Negociaciones

Para facilitar una negociación más continua entre los delegados de las comisiones, los representantes de cada Grupo deberían reunirse con el Presidente y el Ponente de la Comisión de que se trate, así como con el representante del Secretario General, cuando sea aconsejable, para que los jefes de cada grupo puedan asimilar las opiniones de los delegados de los demás grupos. Estas reuniones informales tienen precisamente por objeto brindar la ocasión de que se comprendan más a fondo las diferentes opiniones antes de que éstas cristalicen en posiciones definitivas.

Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto

18. El Consejo de Administración examinó, en su 239.ª reunión (febrero-marzo de 1988), las consecuencias que entrañaba designar como miembros titulares de las comisiones de la Conferencia a representantes de un Estado Miembro que hubiera perdido su derecho de voto en virtud del artículo 13, párrafo 4, de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración hizo notar que, si bien la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores de estos Estados no tenía repercusiones prácticas porque el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores adoptaron un procedimiento eficaz, conforme al artículo 56, párrafo 5, *b),* del Reglamento de la Conferencia, para que los miembros adjuntos de una comisión votaran en lugar de los miembros titulares sin derecho de voto, no sucedía lo mismo en el Grupo Gubernamental. Por ello, si un gobierno que ha perdido el derecho de voto es nombrado miembro titular de una comisión, la distribución de los votos entre los tres Grupos queda distorsionada porque la ponderación de los votos se basa en la totalidad de los miembros titulares y, en la práctica, los miembros gubernamentales titulares de las comisiones que no pueden votar no aprovechan la posibilidad prevista en el artículo 56, párrafo 5, *a)* de designar a un miembro adjunto que vote en su lugar.

19. Así pues, el Consejo de Administración recomendó que, para evitar esta clase de distorsiones, los miembros del Grupo Gubernamental no pudieran ser miembros titulares de las comisiones si al propio tiempo no ostentaban el derecho de voto. Si por una razón cualquiera no se respetase plenamente esta práctica, que ha sido mantenida en todas las reuniones de la Conferencia desde el año 1987, los coeficientes de ponderación en las comisiones se calcularían sobre la base del número de miembros gubernamentales con derecho de voto.

20. Se invita a la Conferencia a confirmar que los coeficientes de ponderación para las votaciones de las comisiones se calculan en función del número de miembros gubernamentales titulares con derecho de voto.

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

21. De conformidad con el artículo 2, párrafo 3, *j),* del Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración ha invitado a determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales para que se hagan representar en la presente reunión de la Conferencia, quedando entendido que corresponderá a la Conferencia examinar las solicitudes de dichas

organizaciones para participar en los trabajos de las comisiones que se ocupen de los puntos del orden del día por los cuales hayan manifestado particular interés.

22. De conformidad con el artículo 56, párrafo 9, del Reglamento de la Conferencia, la Conferencia tal vez desee invitar a las organizaciones enumeradas en el anexo II a hacerse representar en las comisiones que se indican.

Sistema electrónico de votación

23. En el anexo III se describe el sistema electrónico de votación que, en principio, será utilizado en todas las votaciones que se celebren en el pleno de la Conferencia, de conformidad con el artículo 19, párrafo 15, de su Reglamento.

Anexo I

Plan de trabajo provisional para la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y 333.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (28 de mayo – 8 de junio de 2018)

	L 28		Ma 29		Mi 30		J 31		V 1		S 2		L 4		Ma 5		Mi 6		J 7		V 8		S 9	
	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm
Sesiones plenarias de la Conferencia																								
Sesión de apertura	X																							
Intervenciones relativas al Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General							X	X	X	X			X	X	X	X	X	X						
Sesión de información sobre la Comisión Mundial					X																			
Sesión especial: Visita de alto nivel									X															
Día Mundial contra el Trabajo Infantil													X											
Cumbre sobre el Mundo del Trabajo (Mesa redonda y visitas de alto nivel)																			X	X				
Aprobación de los informes																								
Comisión de Proposiciones													X											
Comisión de Cuestiones Financieras															X									
Comisión de Verificación de Poderes																					X			
Comisión de Aplicación de Normas																						X		
Comisión normativa																					X			
Discusión recurrente																				X				
Discusión general																					X			
Votaciones																								
Derogación/retiro de instrumentos															X									
Enmiendas al Código del MLC, 2006															X									
Ceremonia de clausura																						X		
Comisiones de la Conferencia																								
Comisión de Proposiciones		✓							✓															
Comisión de Cuestiones Financieras																								
Comisión de Verificación de Poderes		Reuniones convocadas por la comisión según sea necesario																						
Comisión de Aplicación de Normas		✓	✓	✓	Discusión de casos individuales															SF				
Comisión normativa *		✓	✓	P	E	P/E	E	P/E	E	P/E	E	P/E	E	E	E	E	E	SF						
Comisión para la discusión recurrente		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Grupo de redacción					P	E	E	E	SF						
Comisión para la discusión general		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Grupo de redacción					P	E	E	E	SF						
Consejo de Administración - 333.ª reunión																								
Sección PFA		X																						
Sección INS																							X	

* El comité de redacción se reunirá de forma continuada, según sea necesario

✓ Discusión general | P Presentación de enmiendas | E Examen de las enmiendas | SF Sesión final

Anexo II

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

Comisión de Aplicación de Normas

Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes

Anti-Slavery International

Asamblea Mundial de la Juventud

Asociación Internacional de la Mutualidad

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Asociación Médica Mundial

Caritas Internationalis

Centro Internacional para los Derechos Sindicales

Clean Clothes Campaign

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Europea de Sindicatos

Confederación General de Sindicatos

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

European Centre for Workers Questions

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Organización Africana de Sindicatos Mineros, de la Energía, la Química y Afines

Organización Internacional de Energía y Minas

Organización Mundial de Trabajadores

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

Unión de las Asociaciones Internacionales

Unión Europea de Sindicatos Independientes

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Zonta International

Comisión de la discusión general: eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo

African Commission of Health and Human Rights Promoters

Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes

Anti-Slavery International

Asamblea Mundial de la Juventud

Asociación de Voluntarios para el Servicio Internacional

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Asociación Internacional de la Mutualidad

Asociación Internacional de Libre Pensamiento

Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Asociación Médica Mundial

Caritas Internationalis

Clean Clothes Campaign

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Europea de Sindicatos

Confederación General de Sindicatos

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Confederación Internacional de Técnicos

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Consejo Internacional de Enfermeras

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

European Centre for Workers Questions

Fairtrade International

Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

Federación Internacional Terre des Hommes

Human Rights Watch

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Internacional de Servicios Públicos

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Migrant Forum in Asia

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Organización Africana de Sindicatos Mineros, de la Energía, la Química y Afines

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Organización Mundial de Trabajadores

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

SOLIDAR

Soroptimist International

UNI Global Union

Union africaine de la mutualité

Unión de las Asociaciones Internacionales

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Union mondiale des professions libérales

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

World Employment Confederation

Zonta International

Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo

African Commission of Health and Human Rights Promoters

Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes

Asamblea Mundial de la Juventud

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Asociación Internacional de Libre Pensamiento

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Asociación Médica Mundial

CARE International

Caritas Internationalis

Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina

Clean Clothes Campaign

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Comisión Internacional de Medicina del Trabajo

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Europea de Sindicatos

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Confederación Internacional de Técnicos

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Consejo Internacional de Enfermeras

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

European Centre for Workers Questions

Fairtrade International

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Federación Internacional de Mujeres de Carreras Jurídicas

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Federación Internacional de Periodistas

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

Federación Internacional Terre des Hommes

Global Alliance Against Traffic in Women

Human Rights Watch

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Internacional de Servicios Públicos

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Make Mothers Matter

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Organización Africana de Sindicatos Mineros, de la Energía, la Química y Afines

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Organización Internacional de Energía y Minas

Organización Mundial de Trabajadores

Plan International

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

SOLIDAR

Soroptimist International

StreetNet International

UNI Global Union

Unión de las Asociaciones Internacionales

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Unión Sindical de Trabajadores del Maghreb Árabe

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

Zonta International

Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo

African Commission of Health and Human Rights Promoters

Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes

Anti-Slavery International

Asamblea Mundial de la Juventud

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Asociación Internacional de la Mutualidad

Asociación Internacional de Libre Pensamiento

Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Caritas Internationalis

Clean Clothes Campaign

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Europea de Sindicatos

Confederación General de Sindicatos

Confederación Internacional de Técnicos

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Consejo de Coordinación Sindical de África Austral

Consejo Internacional de Enfermeras

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

European Centre for Workers Questions

Fairtrade International

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

Federación Internacional Terre des Hommes

Global Alliance Against Traffic in Women

IndustriALL Global Union

Internacional de la Educación

Internacional de Servicios Públicos

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Migrant Forum in Asia

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Organización Africana de Sindicatos Mineros, de la Energía, la Química y Afines

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Organización Mundial de Trabajadores

Secretariado Internacional de Agrónomos, Economistas e Ingenieros Católicos

SOLIDAR

UNI Global Union

Union africaine de la mutualité

Unión de las Asociaciones Internacionales

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de Construcción

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Union mondiale des professions libérales

Unión Sindical de Trabajadores del Maghreb Árabe

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

World Employment Confederation

Zonta International

Anexo III

Sistema electrónico de votación

El sistema electrónico permite que los votos (en la mayoría de los casos: sí, no, abstención) se emitan utilizando un terminal de votación que se pondrá a disposición de todos los delegados o las personas autorizadas a votar en su nombre.

Cuando se utilice el sistema electrónico fuera de la Sala de Asambleas, la Presidencia anunciará las horas de comienzo y de cierre de la votación. Asimismo, la Presidencia anunciará los resultados correspondientes, que se proclamarán en la Sala de Asambleas a la hora anunciada de antemano.

Cuando se utilice el sistema electrónico en la Sala de Asambleas, se indicará el tema y la cuestión sobre la que se deba votar, y la Presidencia anunciará el comienzo de la votación. Después de haberse asegurado de que todos los delegados han tenido la posibilidad de registrar su voto en uno de los terminales de votación disponibles, la Presidencia anunciará el cierre de la votación.

Cuando se opte por el método de votación a mano alzada, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se expondrá el resultado definitivo de la votación, que acto seguido se publicará con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida.

Cuando se opte por el método de votación nominal, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se proclamará el resultado definitivo de la votación con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida. A continuación se publicarán estas indicaciones junto con una lista de los delegados que hayan votado, en la que conste el sentido de su voto.

En el caso de la votación secreta, inmediatamente después de que se hayan registrado todos los votos se expondrán los resultados definitivos de la votación, y a continuación se publicarán con las indicaciones siguientes: número total de votos a favor, número total de votos en contra, número total de abstenciones y quórum, así como la mayoría requerida. Resultará absolutamente imposible conocer los votos individuales y no quedará constancia alguna del sentido en que haya votado cada delegado.

Es importante que cada delegado decida con anticipación si va a ser él mismo o algún otro miembro de su delegación el que ejercerá el derecho de voto en cada caso. Si, ello no obstante, se emitiera más de un voto en nombre de un solo delegado en dos momentos distintos o en dos lugares diferentes, sólo se reconocerá el primero, tanto si ha sido enviado por el propio delegado, como si lo ha sido por un suplente o por un consejero técnico que, a estos efectos, haya recibido una autorización específica por escrito. Estas autorizaciones han de llegar a la Secretaría antes de que se anuncie el comienzo de la votación, con suficiente antelación para proceder a su registro.

Record of Proceedings
Compte rendu des travaux
Actas

2

Composition of committees

The lists of the composition of the committees of the Conference are appended.

Geneva, 29 May 2018

Composition des commissions

Les listes complètes de la composition des commissions figurent en annexe.

Genève, 29 mai 2018

Composición de las comisiones

Las listas completas de la composición de las comisiones figuran en anexo.

Ginebra, 29 de mayo de 2018

This document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and contribute to climate neutrality. Delegates and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All ILC documents are available on the Internet at www.ilo.org.

Le présent document a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires, afin de réduire autant que possible l'impact environnemental des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique. Nous serions reconnaissants aux délégués et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents de la CIT sont consultables sur Internet à l'adresse http://www.ilo.org.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección www.ilo.org.

No. 2 – Tuesday, 29 May 2018

Nº 2 – Mardi 29 mai 2018

Núm. 2 – Martes 29 de mayo de 2018

Composition des commissions
Composition of committees
Composición de las comisiones

(Note: Names of countries are given in French; los nombres de los paises figuran en frances.)

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES
COMMITTEE ON THE APPLICATION OF STANDARDS
COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALLEMAGNE	ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE	AUSTRALIE	AUTRICHE
BAHREIN	BELARUS	BELGIQUE
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BOTSWANA	BRÉSIL
BULGARIE	BURKINA FASO	CAMBODGE
CAMEROUN	CANADA	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
CHILI	CHINE	CHYPRE
COLOMBIE	CONGO	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COSTA RICA	COTE D'IVOIRE	CROATIE
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE	ESTONIE	ETATS-UNIS
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ISLANDE	ISRAEL	ITALIE
JAMAIQUE	JAPON	JORDANIE
KAZAKHSTAN	KENYA	KIRIBATI
KOWEIT	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC	LESOTHO
LETTONIE	LIBAN	LIBERIA
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	MOZAMBIQUE
MYANMAR	NAMIBIE	NEPAL
NORVEGE	OMAN	PAKISTAN
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY	PAYS-BAS
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE	SÉNÉGAL	SERBIE
SINGAPOUR	SLOVAQUIE	SLOVENIE
SRI LANKA	SUEDE	SUISSE
SURINAME	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE
TOGO	TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE
TURKMENISTAN	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

ALGÉRIE	BAHAMAS	EQUATEUR
ETHIOPIE	INDE	NICARAGUA
PÉROU	SEYCHELLES	THAILANDE

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Sr. ACEVEDO (Argentine)

S: Sr. ETALA
S: Sr. HULTON
S: Sr. ALDAO ZAPIOLA
S: Sr. WEIS

Mr ALHOSSAYAN (Koweït)

M. ALI ABBAS (Tchad)

S: M. MOSSEDE

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mr AL GHAFRANI

Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)

S: Mr ALQAHTANI

Sr. ALVEAR (Chili)

S: Sr. BOBIC
S: Sr. HUMERES
S: Sr. ARTHUR

Mr AL-YOUSSEF (Oman)

S: Mr AL SADI

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

M. AYANGMA AMANG (Cameroun)

S: M. FONDJO

Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)

S: Sr. FURLAN
S: Sra. TEIXEIRA DE SOUSA

M. CAMARA (Guinée)

S: M. SIDIBE

Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)

S: Sr. YLLANES MARTÍNEZ

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

S: Ms ZBRANKOVÁ

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Mr GERSON
S: Mr MACKALL

Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)

S: M. TCHOUA

Mr KHARLAP (Bélarus)

S: Mr TSIMAFEYEU

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sr. SCHWEINFURTH ENCISO

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: M. N'DRI
S: M. DIALLO

Sr. MAILHOS (Uruguay)

Mr MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Mr ALNUAIMI

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Mr MOYANE

M. MEGATELI (Algérie)

S: Mme HADDAD

Mr MEH (Slovénie)

Mr MOLOBE (Botswana)

Mr MUNTHALI (Malawi)

Mrs NTANDO (Swaziland)

S: Mr LE ROUX

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Ms TASDIGHI
S: Mr RAJABI

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

S: Sr. MESA GARCÍA

Mr SOHN (République de Corée)

S: Ms CHOI
S: Mr SON

Mr TAN (Philippines)

Mme VAUCHEZ (France)

S: M. ROCH

Sr. SOUZA (Panama)

S: Sr. LEDEZMA

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

S: Sra. MEJIA GALO
S: Sr. SOLORZANO DIAZ

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

M. ALIOU (Niger)

S: M. MAMAN

Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)

S: Mrs JANAHI
S: Mr ALAMER

Mr AL-SAADI (Iraq)

Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)

S: Sra. OBANDO VIVES

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Ms KAIBLINGER
S: Ms BUDAS

Mr BARKLAMB (Australie)

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. AMORÓS KOHN

Mr BECKMAN (Suède)

S: Mr BRINNEN

Mrs BOROSNÉ (Hongrie)

S: Mr BUGÁR
S: Mr CSUPORT

Mr CHERRY (Liban)

Mr CHOUBEY (Inde)

S: Mr CHAWLA
S: Mr PANT

M. DE MEESTER (Belgique)

S: Mme HELLEBUYCK

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms RABY
S: Ms ØBAKKE

Mr DURSUN (Maurice)

Sr. ECHAVARRIA (Colombie)

S: Sra. MANRIQUE
S: Sr. BARAHONA
S: Sra. MONSALVE

Mr ELGURASHI (Soudan)

Mr ENDRIS (Ethiopie)

Sr. GONZÁLEZ ARIAS (Paraguay)

Ms HARDARDÓTTIR (Islande)

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Mrs BÂRSAN

Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)

S: Mr MÄKELÄ

Ms KHINE KHINE (Myanmar)

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Mr IOANNOU
S: Ms MANOUSI
S: Mr VAYAS

Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)

S: Mr AREEKUL

Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. PLASSARD

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mr ABDILLE

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mr KVALHEIM
S: Mrs THUE WIDTH

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

S: Mr BENO

Mr ÖNEN (Turquie)

S: Mr CENTEL
S: Mr YILDIZ

Mr OPIO (Ouganda)

S: Mr BAMWESIGYE
S: Ms KATEETE

Mr OSHINOWO (Nigéria)

S: Mr OLAWALE
S: Mr NWANKWO
S: Mr JONES

Mr PAMBUDHI (Indonésie)

S: Mr DARWOTO
S: Mr SETIAWAN

Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sr. LARRAZÁBAL

Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)

Mme PSIMHIS (République centrafricaine)

S: M. ROKOSSE KAMOT

Ms REGENBOGEN (Canada)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

Mme ROSSI (Italie)

M. SARAIVA (Portugal)

S: M. ABRANTES

Mr SAVKOVIC (Serbie)

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Mr GALITSYN
S: Ms MOSKVINA

Mr SYDER (Royaume-Uni)

S: Mr DANN

M. TAMEGNON (Togo)

S: M. BADASSOU

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr MATSUI

Mr TSIVKACH (Ukraine)

Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)

M. YAMEOGO (Burkina Faso)

S: Mme YAMEOGO

M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)

S: M. MIESI NKWEY

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr ABDIRAIYM (Kazakhstan)
Sr. ABREU (République dominicaine)
Sr. ACEVES DEL OLMO (Mexique)
Mr ADIKARI APPUHAMILAGE (Sri Lanka)
M. AHMED ZAYED (Mauritanie)
Mr AL SHAHRI (Oman)
Mr ALDOSARY (Arabie saoudite)
Mme ALEXANDRE (France)
Mr ALHALWACHI (Bahreïn)
Mr ALHUDHAINAH (Koweït)
Mr ALIBEIGI (République islamique d'Iran)
Mr AL-KHALIFA (Qatar)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr AMENU (Ethiopie)
Mr ANSAH (Ghana)
Mr ATH (Cambodge)
Ms AUNG (Myanmar)
Mr AWAN (Pakistan)
Mr BAIRE (Erythrée)
M. BAZIE (Burkina Faso)
Mr BUDZA (République de Moldova)
Mme CAPPUCCIO (Italie)
M. CHAIBOU (Niger)
Mr CHARYYEV (Turkménistan)
Sr. CHINCHILLA HERNÁNDEZ (Costa Rica)
Ms CHOO (Singapour)
M. COLOMBARI (Saint-Marin)
M. DIALLO (Guinée)
M. DIALLO (Sénégal)
Mr DLAMINI (Swaziland)
Sr. DRULLET PÉREZ (Cuba)
Ms DUBOIS (Canada)
Mme EISCHEN (Luxembourg)
Sra. FACIABEN LACORTE (Espagne)
Mr FINNEGAN (Etats-Unis)
Sr. GAMBERA (Uruguay)
M. GOUNOUNG (Tchad)
Mr GUNAWAN (Indonésie)
Mr HAJNOŠ (Slovaquie)
M. HANSALI (Maroc)
Sr. HAYNES (Panama)
M. HFAIEDH (Tunisie)
Mr IKOTA (Japon)
Mr JOSEPH PITCHAY (Malaisie)
Mr KAIGAMA (Nigéria)
Mr KALAJA (Albanie)
Mr KALEKENI (Malawi)
Mr KAMAL (République arabe syrienne)
M. KATILE (Mali)
Mme KEDJOUR (Algérie)
M. KODIBO (Côte d'Ivoire)
M. KPOKOLO (République centrafricaine)
Mr KUBAI (Kenya)
Mr KUMAR (Inde)
M. LEEMANS (Belgique)
Sr. LÓPEZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
Ms LOSI (Afrique du Sud)
Sr. MARTINEZ (Argentine)
Mr MATULA (Philippines)
M. MAXIM (Roumanie)
Sr. MENDOZA ESTRADA (Guatemala)
Mr MHOTSHA (Botswana)
Mrs MJØBERG (Norvège)
Mr MOHAMED (Egypte)
Mr MOHAMED OSMAN (Somalie)
M. MONGO (Congo)
Mr MUTASA (Zimbabwe)
Mrs NYGREN (Suède)
Mr OHRT (Danemark)
Mr ORDA (Bélarus)
M. PALANGA (Togo)
Mr PARTENIOTIS (Bulgarie)
Sr. PEDRAZA (Colombie)
Ms PODGORSKA-RAKIEL (Pologne)
Mr PRAÇA (Portugal)
Mr QADERI (Afghanistan)
Ms REED (Royaume-Uni)
Ms RYU (République de Corée)
Mr SAADE (Liban)
Ms SAEMUNDSDÓTTIR (Islande)
Mr SAMEK (République tchèque)
M. SEMME SEMME (Cameroun)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
Sr. SOARES DA SILVA (Brésil)
Ms STELCZENMAYR (Autriche)
Ms TZOTZE-LANARA (Grèce)
Mrs VAN WEZEL (Pays-Bas)
Ms VOLLMANN (Allemagne)
Mr YOUSIF (Soudan)
Mr ZEEGELAAR (Suriname)
Sr. ZENTENO (Chili)
Sr. ZEPEDA MARTINEZ (Honduras)
Mr ZHAO (Chine)
Mr ZHARKOV (Fédération de Russie)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Mr ACHEAMPONG (Ghana)
Mr AL HINAI (Oman)
Mr ALI (Bahreïn)
Mr ALOQAB (Koweït)
Mrs ANANTHARASA (Malaisie)
Sr. ARIAS (Colombie)
Mr AUNG (Myanmar)
Mr AWAD (Soudan)
Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)
M. BAMA SYNGUIMA (Cameroun)
Mme BENBESSA (Algérie)
Mrs BOSHRA (Egypte)
Mr CÁP (République tchèque)
Mr CHUON (Cambodge)
Ms CLARKE WALKER (Canada)
Sr. DÍAZ ZAVALA (Chili)
Mr DUBA (Kenya)
M. EL HALOUTI (Maroc)
Mr FIROUZABADI YAZD (République islamique d'Iran)
M. GARBA (Niger)
M. GEYBELS (Belgique)
Sr. GÓMEZ (Colombie)
M. HAMADOU (Niger)
Sr. HERMOSO FERNÁNDEZ (Espagne)
Mr HO (Singapour)
Mme ILEDI (Bénin)
Mr JANKOWSKI (Pologne)
Sr. JURY ARNOUD (Brésil)
Mr KOVALCHUK (Fédération de Russie)
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)
Mr LABOG (Philippines)
Ms LEE (République de Corée)
Ms LESHKOVA (Bélarus)
Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)
Ms MAGAYA (Zimbabwe)
Ms MANKEVICH (Bélarus)
Mr MARPAUNG (Indonésie)
Mme MEBIAME TANGONO ÉPOUSE EKOAN (Cameroun)
Mr MEKONEN (Ethiopie)
Mr MOKARAT (Thaïlande)
M. MOUO OUEYE (Tchad)
M. NOUWOSSAN (Togo)
Mr ODUOR (Kenya)
M. OUMAROU (Niger)
Mr OWERE (Ouganda)
Ms PADIAS (Etats-Unis)
Mr PANYAKO (Kenya)
Mr PETERSON (Estonie)
Sr. PINZON (Panama)
Sr. POMATTA (Uruguay)

Mr AKYÜZ (Turquie)
Mr ALBINALI (Bahreïn)
Mr AL-KAABI (Qatar)
M. ALVES (Portugal)
Sra. ARGUETA (Honduras)
Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Sr. AVALOS (Paraguay)
Sra. AZCUNAGA HERNÁNDEZ (Espagne)
M. BAGNA (Niger)
Mr BEDÜK (Turquie)
M. BOGA (Côte d'Ivoire)
M. BRAHIM (Mauritanie)
Sra. CHACÓN BRAVO (Cuba)
M. CIRIGLIANO (Suisse)
Sr. DEL VALLE PÉREZ (Mexique)
Mr DON LALKANTHA (Sri Lanka)
Mr EKWE (Nigéria)
Mr ELALAM (Liban)
Sr. GALLEGO GARCÍA (Espagne)
Mr GEORGE (Afrique du Sud)
M. GIARDINIERI (Saint-Marin)
Ms GONO (Japon)
Mr HARB (Liban)
M. HIEN (Burkina Faso)
Ms HOFMAN (Allemagne)
Mr IQBAL (Indonésie)
Mr JONSRUD (Norvège)
Mr KAWAMOTO (Japon)
Ms KRATIMENOU (Grèce)
M. LAAROUSSI (Maroc)
Ms LACKNER (Autriche)
Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)
M. LIMATA (Italie)
Sr. LISBOA (Brésil)
Sr. MANCILLA GARCÍA (Guatemala)
Ms MARKEVICH (Bélarus)
M. MBANI (Congo)
Sr. MEDINA TORRES (Mexique)
Mr MIRALLES (Philippines)
Mr MOTOBAYASHI (Japon)
Mr NIELSEN (Danemark)
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
Sra. ORTEGA FUENTES (Espagne)
Ms OURNY (Autriche)
Mme OYOUROU (Côte d'Ivoire)
Mr PALAR (Indonésie)
Sr. PÉREZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Sr. PIUMATO (Argentine)
Mr POPELLO (Fédération de Russie)

Mr POSTMA (Pays-Bas)
Sra. PUJADAS (Argentine)
Mr RAMIDI (Indonésie)
Mr RARI (Botswana)
Sra. RODRIGUES (Brésil)
M. RUSU (Roumanie)
Mme SAKHO (Sénégal)
Mme SCHLACTHER (France)
Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)
Sr. SORDO CALVO (Espagne)
M. THIAM (Sénégal)
Mr TLEMISSOV (Kazakhstan)
Ms TSEVEL (Mongolie)
Mr USOLTSEV (Bélarus)
Mr WAN HASSAN (Malaisie)
M. WOLFF (Luxembourg)
Mr YAQOOB YUSUF (Bahreïn)
M. ZAMA ALLAH (Niger)

Ms PRYCE (Jamaïque)
Mr RADHWAN (Arabie saoudite)
Sr. RAMOS (République dominicaine)
Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)
Mr RUSSELL (Royaume-Uni)
Mr SAHA (Inde)
M. SALEK (Mauritanie)
Mr SELYANIN (Fédération de Russie)
M. SIMANGO (Mozambique)
M. TAHRI (Tunisie)
Mr THOBEJANE (Afrique du Sud)
M. TRAORE (Mali)
M. TSOLENYANOU (Togo)
Ms VETTAINEN (Finlande)
Ms WILES (Australie)
Mr YANAMTHONG (Thaïlande)
Mr YOSHIZAWA (Japon)
Sr. ZAYAS MARTINEZ (Paraguay)

COMMISSION NORMATIVE: VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL
STANDARD SETTING COMMITTEE: VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK
COMISIÓN NORMATIVA: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	BAHREIN	BARBADE
BELGIQUE	BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BOTSWANA
BRÉSIL	BULGARIE	BURKINA FASO
CAMBODGE	CAMEROUN	CANADA
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI	CHINE
CHYPRE	COLOMBIE	CONGO
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COSTA RICA	COTE D'IVOIRE
CROATIE	DANEMARK	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS	ESPAGNE
ESTONIE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ISLANDE	ISRAEL	ITALIE
JAMAIQUE	JAPON	JORDANIE
KENYA	KOWEIT	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
LESOTHO	LETTONIE	LIBAN
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	MONTENEGRO	MOZAMBIQUE
NAMIBIE	NEPAL	NORVEGE
NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN	OUGANDA
PAKISTAN	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY
PAYS-BAS	PÉROU	PHILIPPINES
POLOGNE	PORTUGAL	QATAR
RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SÉNÉGAL	SEYCHELLES	SINGAPOUR
SLOVAQUIE	SLOVENIE	SRI LANKA
SUEDE	SUISSE	SURINAME
REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE	THAILANDE
TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE	TURQUIE
URUGUAY	VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

BELARUS	INDE	MYANMAR
TOGO		

S = suppléant; substitute; suplente

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Sr. ACEVEDO (Argentine)

S: Sr. CORDERO
S: Sr. ALDAO ZAPIOLA
S: Sr. MARCHESE
S: Sr. NUNES

M. ALI ABBAS (Tchad)

S: M. MOSSEDE

Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)

S: Ms ALRAKAN

Sr. ALVEAR (Chili)

S: Sr. BUSTOS
S: Sr. HURTADO
S: Sr. SOTO

Mr BARKLAMB (Australie)

S: Ms MATHESON

Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)

S: Sr. ARGENTON PEDROZO
S: Sra. TIMO
S: Sr. BRAMBILA BRESSAN
S: Sra. BERNARDES

M. CAMARA (Guinée)

S: M. DABO
S: M. SIDIBÉ

Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)

S: Sr. RODRÍGUEZ POSADA

Mr CHOUBEY (Inde)

S: Ms JAIN
S: Mr MAURYA
S: Mrs GHAISAS

Ms CREELY (Irlande)

S: Mr WHELAN

Mrs CUTHBERT (Jamaïque)

Mr ENDRIS (Ethiopie)

S: Mr HAILE

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Ms HAMMER
S: Mr MACKALL

Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)

S: Ms WÄRN

Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)

S: M. MINDOUNGANI

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sra. MORALES DE LABRA

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: Mme HOURGOUE
S: Mme MYLONOYANIS
S: Mme KEBEY

Mr MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Mrs ALYAFEI

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Ms MANNIE

Mr MECINA (Pologne)

S: Ms KNYZ-GRZYWA

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mrs SUNDE

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Mr MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH
S: Ms NADERI

Mr SOHN (République de Corée)

S: Ms BAE

Sr. SOUZA (Panama)

S: Sr. SIZEMORE
S: Sr. LEDEZMA

Mr TAN (Philippines)

S: Ms MITERIA

M. TOLO (Mali)

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

S: Sra. MEJIA GALO
S: Sr. SOLORZANO DIAZ

Mme VAUCHEZ (France)

M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)

S: M. ATIBU SALEH MWEKEE
S: M. DODO BALU MAKENKA

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr ALHOSSAYAN (Koweït)

S: Mr ALTARKEET

M. ALIOU (Niger)

S: Mme KANTAGBA BOUBACAR
S: M. SALEY

Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)

S: Mrs JANAHI
S: Mr ALAMER

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mrs AL-MOHANNADI
S: Mr AL-KUWARI

Mr AL-SAADI (Iraq)

S: Mr AL-SAEDI

Mr ANTONIOU (Chypre)

S: Mr PANAYI
S: Mr GIOVANNI

Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

S: Mr BARDAN

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Ms KAIBLINGER
S: Ms BUDAS

M. AYANGMA AMANG (Cameroun)

Mr AZIZ (Pakistan)

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. AMORÓS KOHN
S: Sr. NARANJO CORREA

Mr BECKMAN (Suède)

S: Mrs BERG
S: Mrs BERGSTEN

Mrs BOROSNÉ (Hongrie)

Mr CHERRY (Liban)

S: Mr HIJAZI

Mr COLLINS (Libéria)

S: Ms KPUKUYOU

Mr DARKO (Ghana)

S: Mr PETERS

M. DE MEESTER (Belgique)

S: Mme DE JONGHE

M. DIOP (Sénégal)

S: M. THIAO

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms RABY
S: Ms ØBAKKE

Sr. ECHAVARRIA (Colombie)

S: Sr. PEREZ

Ms HARDARDÓTTIR (Islande)

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Mr NOLL

Mr HUANG (Chine)

Ms KHINE KHINE (Myanmar)

M. KIEFFER (Luxembourg)

S: Mme HEMMEN

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Ms CHARILOGI

Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)

S: Ms PIMSANG

Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)

S: Mr HOPE
S: Mr O'REILLY

Sr. MAILHOS (Uruguay)

S: Sr. FOSTIK

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. PIGUET

M. MEGATELI (Algérie)

S: Mme NEGHZA

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mrs ODERA

Mr MUNTHALI (Malawi)

Mrs NTANDO (Swaziland)

Mr ÖNEN (Turquie)

S: Mr BATUR

Mr OPIO (Ouganda)

S: Mr KUMAKECH
S: Ms MUNNNU

Mr OSHINOWO (Nigéria)

S: Mr AIKHUEMELO
S: Mr OLADESELU

Mr PAMBUDHI (Indonésie)

S: Ms HANARTANI
S: Ms LISPIYATMINI

Mr PARKHOUSE (Namibie)

S: Ms PAETZOLD

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

S: Sr. MESA GARCÍA

Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sr. VALDERRAMA

Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)

Mme PSIMHIS (République centrafricaine)

Ms REGENBOGEN (Canada)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

Mme ROSSI (Italie)

S: M. ANTONILLI

M. SARAIVA (Portugal)

S: Mme REGO
S: M. BISCAYA

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

Mrs SEPHOMOLO (Lesotho)

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Ms AKINSHINA

Mr SYDER (Royaume-Uni)

S: Ms BECKWITH

M. TAMEGNON (Togo)

S: M. ADODO

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr MORITA
S: Ms KAMANO
S: Mr MATSUI

M. YAMEOGO (Burkina Faso)

S: M. KABORE

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr ACHEAMPONG (Ghana)
Mr AISH (Egypte)
Sra. ALARCON CHAMORRO (Paraguay)
Mr ALRASHIDI (Koweït)
Mrs ANANTHARASA (Malaisie)
Ms ARVANITAKI (Grèce)

Ms BATAHAF (Arabie saoudite)
Ms BROWN (Royaume-Uni)
Mr CHASNOITS (Bélarus)
Ms CLARKE WALKER (Canada)
Ms CORONACION (Philippines)
Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)
Mrs DONOVAN (Suède)
Mr ELALAM (Liban)
Ms ETTL (Autriche)
Sra. FEIJOO (Uruguay)
Mme FRANCISCO (Angola)
Mme GROTHE (République centrafricaine)
Mr HASSAN (Soudan)
Ms HENG (Cambodge)
Ms HUR (République de Corée)
Ms INOUE (Japon)
Mr JOYCE (Irlande)
Mr KATHAN (Sri Lanka)
Ms KLIMOVA (Fédération de Russie)
Mme KOMBO MBONDO (Congo)
Mme LE GARROY (Belgique)
Mrs LUNAT (Zambie)
M. MAHAMAT (Tchad)
Mr MAMBALA (Malawi)
Ms MAREKWA (Afrique du Sud)
Mme MESSIAS (Portugal)
Ms MU (Myanmar)
Ms POPELKOVÁ (République tchèque)
Mme REYNOSA (France)
Mrs RUMORA (Croatie)
M. SAKO (Niger)
Ms TAFESE (Ethiopie)
Ms THANALETCHIMI (Singapour)
Ms WATERS (Etats-Unis)
Mme YAFA (Sénégal)
M. ZANON (Luxembourg)

M. AGBENOU (Togo)
Ms AL HASNI (Oman)
Mr AL-KAABI (Qatar)
Ms ALTENEIJI (Emirats arabes unis)
Mr ARGYRIDES (Chypre)
Mme BANDOLO KPAMA ÉPOUSE EDANGA (Cameroun)
Mme BEN EL HASSANE (Maroc)
Mr CHAMANI (République islamique d'Iran)
Mrs CHIMOTE (Inde)
Sra. COELHO MONTEIRO (Brésil)
Mme CUCINIELLO (Italie)
M. DJIGUIBA (Mali)
M. EGUE (Côte d'Ivoire)
M. ESPIRITO SANTO BORGES (Cabo Verde)
Sra. FAMILIA (République dominicaine)
Sra. FLEREZ (Colombie)
Sra. GÓMEZ MERAYO (Espagne)
Mme HAMMAMI (Tunisie)
Mrs HELGESEN (Norvège)
M. HIEN (Burkina Faso)
Ms ILVESKIVI (Finlande)
Mrs JASSAM (Bahreïn)
Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)
Mrs KHOURI (République arabe syrienne)
Mme KNIESNER (Roumanie)
Sr. LARIOS RIVAS (Mexique)
Mme LOREUS (Haïti)
Ms MACKINTOSH (Nouvelle-Zélande)
Mr MALECKI (Pologne)
Mr MANUFOLAU (Fidji)
Sra. MENENDEZ RUIZ (Argentine)
Mr MOTSHEGWA (Botswana)
Sr. NIÑO (Panama)
Sra. REQUENA (Chili)
Mrs ROOS (Pays-Bas)
Ms RUTTO (Kenya)
Mme SALHI (Algérie)
Mrs TANYANYIWA (Zimbabwe)
Ms UHLEROVÁ (Slovaquie)
Ms WÜNSCHE (Allemagne)
Mrs YORDANOVA (Bulgarie)
Ms ZHANG (Chine)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Mr ABDALLA (Soudan)
Mr AKYÜZ (Turquie)
Mrs AL MASRI (République arabe syrienne)
Mr ALGARNI (Arabie saoudite)
Mr AL-KHALIFA (Qatar)
Mr ALOQAB (Koweït)
Sra. ARGUETA (Honduras)
Mr AWAN (Pakistan)
Mme BEN HOURIYA (Tunisie)
Sra. BLASCO MARTÍN (Espagne)
Mr CÁP (République tchèque)
Ms CHARLESWORTH (Australie)
Ms CREPPY (Ghana)
Mme DIAWARA (Sénégal)
Mr EL TERYAKI (Liban)
Mr FATHOLLAHI (République islamique d'Iran)
Mr GABOBAKE (Botswana)
Sra. GARCÍA CRUZ (Espagne)
Sr. GUAITA (Brésil)
Ms HØJLUND (Danemark)
Mme HOLONOU SOSSOU (Bénin)
Mme ILEDI (Bénin)
Ms ISMAIL (Australie)
Ms JOHANSEN (Danemark)
Mr KALAJA (Albanie)
Mr KAMAL (Egypte)
Ms KEYTER (Afrique du Sud)
Mrs KONGLEVOLL (Norvège)
Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)
Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)
Mr MATSAS (Chypre)
Mme MEBIAME TANGONO ÉPOUSE EKOAN (Cameroun)
Sra. MONTIEL (Paraguay)
Mr NGWENYA (Zimbabwe)
Mr NJERU (Kenya)
Mme OUAID (Maroc)
Mme PEMBE MOUELET (Congo)
Sr. POMATTA (Uruguay)
Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)
Mr ROI (Ukraine)
Ms SAMPSON (Ghana)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
Ms SHINOZUKA (Japon)
Ms SMALLMAN (Canada)
Mme SOUBEIGA (Burkina Faso)
Ms STAWINSKA (Pologne)
Mr SUKITMAN (Indonésie)
Mme SYLLA (Sénégal)
Mme TRIGO (France)
Mr YUSOFF (Malaisie)

Mme ADEKAMBI ÉPSE DA SILVA (Togo)
Mr AL MASHAIKHI (Oman)
Mr ALANTALI (Emirats arabes unis)
Mr ALHOSANI (Emirats arabes unis)
Mr ALMUSAAD (Bahreïn)
Sra. ALZATE (Colombie)
Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Mr BEDÜK (Turquie)
Mrs BERGOLD (Suède)
Ms CABATINGAN (Philippines)
Mme CAPPUCCIO (Italie)
M. CORDEIRO (Portugal)
Sr. DE SOUZA (Brésil)
Mme DOYEN (Belgique)
Mme ENACHE (Roumanie)
Mme FONCK (Luxembourg)
Mme GANDIGUI MARIKO (Niger)
Sra. GARCÍA RODRÍGUEZ (Espagne)
Ms HEAP (Australie)
Ms HOLLAND (Royaume-Uni)
Mrs HOUWING (Pays-Bas)
Ms ISAIA (Chypre)
Mme ISSA (Niger)
Mr JULRAT (Thaïlande)
Mr KALATHUMTHODI (Inde)
Mme KEDJOUR (Algérie)
Ms KHAING (Myanmar)
Ms LARSEN (Ghana)
Ms LIEW (Singapour)
Ms MAGAYA (Zimbabwe)
Ms MATSUNO (Japon)
Mrs MMEMA (Swaziland)
Ms MUNISWAMY (Inde)
Ms NHOEL (Cambodge)
Ms OLDFIELD (Nouvelle-Zélande)
Ms PAK (République de Corée)
Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Ms PRYCE (Jamaïque)
Sra. RIFO (Chili)
Sr. SALINAS (Chili)
Mme SAYADI (Tunisie)
Sra. SERRANO SERRANO (Costa Rica)
Mr SIRIVORAPA (Thaïlande)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
M. SOUMANA (Niger)
Ms STOCKFISCH (Allemagne)
Mr SUNDARAJU (Malaisie)
Mr THADSAWAT (Thaïlande)
Ms VARCHALAMA (Grèce)
Mr ZEEGELAAR (Suriname)

COMMISSION DISCUSSION GÉNÉRALE: ACTION EFFICACE DE L'OIT EN FAVEUR DE LA COOPÉRATION POUR LE DÉVELOPPEMENT

GENERAL DISCUSSION COMMITTEE: EFFECTIVE ILO DEVELOPMENT COOPERATION

COMISIÓN DE LA DISCUSIÓN GENERAL: EFICACIA DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA OIT A LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	BARBADE	BELGIQUE
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BRÉSIL	BULGARIE
BURKINA FASO	CAMBODGE	CAMEROUN
CANADA	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI
CHINE	COLOMBIE	CONGO
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COTE D'IVOIRE	CROATIE
DANEMARK	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE
EMIRATS ARABES UNIS	ESPAGNE	ETATS-UNIS
ETHIOPIE	FINLANDE	FRANCE
GABON	GEORGIE	GRECE
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ITALIE	JAMAIQUE	JAPON
JORDANIE	KENYA	KIRIBATI
KOWEIT	LESOTHO	LIBAN
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MAURITANIE	MEXIQUE
MYANMAR	NAMIBIE	NEPAL
NORVEGE	NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN
PAKISTAN	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY
PAYS-BAS	PHILIPPINES	POLOGNE
PORTUGAL	QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ROYAUME-UNI	SÉNÉGAL	SEYCHELLES
SINGAPOUR	SRI LANKA	SUEDE
SUISSE	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE
THAILANDE	TOGO	TRINITE-ET-TOBAGO
TUNISIE	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

BAHREIN	BELARUS	BOTSWANA
CHYPRE	COSTA RICA	GUATEMALA
INDE	ISLANDE	ISRAEL
KAZAKHSTAN	LIBERIA	MALI
MOZAMBIQUE	FÉDÉRATION DE RUSSIE	SLOVENIE
TURKMENISTAN		

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Sr. ACEVEDO (Argentine)

S: Sr. DRAGUN
S: Sr. GUERRIERI

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mr AL-KUWARI
S: Mrs AL-MOHANNADI

Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)

Mr AL-YOUSSEF (Oman)

M. AYANGMA AMANG (Cameroun)

S: M. OWONA

Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)

S: Sr. MAIA FERRAZ
S: Sr. DA COSTA AGUIAR ALVES

M. CAMARA (Guinée)

S: M. COLLE

Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)

S: Sr. MARTÍNEZ

Mr CHOUBEY (Inde)

S: Mr DUBEY
S: Mr AGGARWAL
S: Mr MITTAL

Mr ENDRIS (Ethiopie)

S: Mr ALEMU

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Ms KIM
S: Mr MACKALL

Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)

S: M. AKOULOU EYELEKO
S: M. ABA ETOGHO

Sr. LACASA ASO (Espagne)

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: M. KOUAKOU
S: M. KONATE

Mr MAC ANDREW (Suriname)

Mr MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Mrs BIN SULAIMAN

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Mr RAMPUTA

Mr MECINA (Pologne)

S: Mr STEPNIKOWSKI

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mrs ALSVIK

Mr OSHINOWO (Nigéria)

S: Mr ETTAH
S: Mr ABIODUN

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Mr ROHANI
S: Mr ADINEH

Mr PAMBUDHI (Indonésie)

S: Mr SEKARDIANTO
S: Ms SOPUTRO

Mrs SLADOVIC (Croatie)

Mr TAN (Philippines)

S: Mr SORIANO

M. YAMEOGO (Burkina Faso)

M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)

S: Mme PATRICIA VERINGA
S: Mme UKABA KIZIZIE
S: M. KASANDA MUSHALA

S = suppléant; substitute; suplente

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr ALHOSSAYAN (Koweït)

S: Mr ALTARKEET

M. ALI ABBAS (Tchad)

M. ALIOU (Niger)

S: M. DIAROUMEYE

Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)

S: Mrs JANAHI
S: Mr ALAMER

Mr AL-SAADI (Iraq)

S: Mr MARUOOS

Sr. ALVEAR (Chili)

S: Sr. SOTO
S: Sr. BUSTOS
S: Sr. BOBIC

Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)

S: Sra. OBANDO VIVES

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Ms KAIBLINGER
S: Ms BUDAS

Mr AZIZ (Pakistan)

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. AMORÓS KOHN
S: Sr. NARANJO CORREA

Mr BECKMAN (Suède)

S: Mr BRINNEN

Mrs BOROSNÉ (Hongrie)

S: Mr BALOGH

Mr BRANKOV (Bulgarie)

S: Mrs MARKOVA

Mr CHERRY (Liban)

S: Mr HIJAZI

Mr COLLINS (Libéria)

Mr DARKO (Ghana)

S: Mrs ASMAH-AYISI

M. DE MEESTER (Belgique)

S: M. VAN DAMME

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

S: Ms ZVOLSKÁ

Sr. ECHAVARRIA (Colombie)

S: Sr. ESTRADA
S: Sr. MOSCOSO

Mr ELGURASHI (Soudan)

Mr GAVRILOVS (Lettonie)

S: Mrs STEPINA

Mrs GODET (Bahamas)

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

S: Ms GÖBEL
S: Mr EREMEEV

Mr HUANG (Chine)

Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)

S: Mr KALLIO

Ms KHINE KHINE (Myanmar)

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Mr ZOITOS

Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)

S: Ms TANGBUNYASIL

Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)

S: Mr HOPE
S: Mr O'REILLY

Sr. MAILHOS (Uruguay)

S: Sr. SCREMINI

M. MATTHEY (Suisse)

S: M. TADDEI

M. MEGATELI (Algérie)

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mrs ODERA
S: Mr KOMORA

Mr MUNTHALI (Malawi)

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

Mr ÖNEN (Turquie)

S: Mr KAYNAK

Mr OPIO (Ouganda)

S: Mr MUGISA
S: Mr EBAL

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

S: Sr. MESA GARCÍA

Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sr. BRITO

Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)

Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)

Mme PSIMHIS (République centrafricaine)

Ms REGENBOGEN (Canada)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

M. SARAIVA (Portugal)

S: M. PENA COSTA
S: Mme VIEIRA

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Ms MOSKVINA

Mr SYDER (Royaume-Uni)

S: Mr PERCIVAL

M. TAMEGNON (Togo)

S: M. AMEGAVIE
S: M. AWESSO

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr MORITA
S: Mr MATSUI

M. TOLO (Mali)

S: M. DIAKITE

Mr TSIVKACH (Ukraine)

Mr WALCOTT (Barbade)

Mr YUKA (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr AKMAN (Allemagne)
Mr AL SAIFI (Oman)
Mr ALGARNI (Arabie saoudite)
M. AMIRA (Tunisie)
M. BAGNA (Niger)
Ms CABATINGAN (Philippines)
M. CORDEIRO (Portugal)
Sr. DESTEFANI (Chili)
M. DREWS (Luxembourg)
M. ELAULT (Congo)
Mr ENEBISH (Mongolie)
Mr ESLAMI (République islamique d'Iran)
Sr. FERREIRA DO PRADO (Brésil)
Mr GEBREYOHANS (Ethiopie)
M. GUEZO (Togo)
Ms HAŠKOVÁ (Slovaquie)
Ms KHAMATI (Kenya)
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)
Mr LI (Chine)
Mr MARUTA (Japon)
Sra. MONTERO DE OLEO (République dominicaine)
Mr MOYO (Zimbabwe)
Mr NTSHALINTSHALI (Afrique du Sud)
Mr NYANTAKYI (Ghana)
Sr. OZUNA (Paraguay)
Mr POSTMA (Pays-Bas)
M. REAU (France)
Ms SOE (Myanmar)
Sra. TRIANA (Colombie)
Ms VARFALAMEYEVA (Bélarus)
Mr WEAVERS (Royaume-Uni)
Mrs AL MASRI (République arabe syrienne)
Mr ALANTALI (Emirats arabes unis)
Mr ALI (Bahreïn)
Mr AYOUB (Liban)
M. BRAHIM (Tchad)
Mr CÁP (République tchèque)
Mrs DAFALLA (Soudan)
M. DIOUF (Sénégal)
M. EL HADI (Maroc)
Mr ELEFTHERIOU (Chypre)
Sra. ESCRIBANO (Panama)
Mrs FAUSKE (Norvège)
M. GAHUNGU (Burundi)
Sra. GONZALEZ (Argentine)
Ms GUSTAFSSON (Suède)
M. HOUESSIONON (Bénin)
M. KOANDA (Burkina Faso)
Mr L'ERIGER (Canada)
M. LIMATA (Italie)
M. MOLDOVAN (Roumanie)
Mr MORAD (Egypte)
Mr NG (Malaisie)
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
Ms OURNY (Autriche)
Mr PANDYA (Inde)
Mr RATHNAPRIYA SILVA (Sri Lanka)
M. SINTUBIN (Belgique)
Ms SULISTRI (Indonésie)
Mr TSHUKUDU (Botswana)
Sr. VILLASEÑOR GUTIÉRREZ (Mexique)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Mme ABATTAN (Bénin)
M. ABDOU (Niger)
M. AERTS (Belgique)
Mr AL AZRI (Oman)
Mr ALHALWACHI (Bahreïn)
Mr ALHUDHAINAH (Koweït)
Mr ALI (Egypte)
Mr AL-KAABI (Qatar)
Mr ALRASHIDI (Koweït)
M. AMOUSSOU (Bénin)
Mr ANSAH (Ghana)
Mr ARABI (Liban)
Ms ARVANITAKI (Grèce)
Mr AZIZ (Indonésie)
M. BACHABI (Bénin)
M. BARBIERI (Italie)
Mrs BATOURI (Soudan)
Mr BELANOVSKY (Bélarus)
M. BLI (Côte d'Ivoire)
Ms BOENADI (Indonésie)
Mr BORNØ (Norvège)
Mr CHAIRANGSI (Thaïlande)
Mr CHARYYEV (Turkménistan)
Mr CHEN (Malaisie)
Mr CHIT (Myanmar)
Mr CHRISTODOULOU (Chypre)
M. COULON (France)
Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)
Mr DEVENDRA (Sri Lanka)
M. DHIFLI (Tunisie)
M. DIOP (Sénégal)
Ms DUBOIS (Canada)
Mme ESSOUEBALA MBITSENE (Congo)
Sra. FEIJOO (Uruguay)
Mr HARB (Liban)
M. HASSIANE (Maroc)
M. HEISER (Luxembourg)
Srta. HERRERA (Colombie)
Mr HORECKÝ (République tchèque)
M. HOSSU (Roumanie)
M. ISIDRO BARREIROS (Portugal)
Mr JAVADI GHESHLAGHMAZAN (République islamique d'Iran)
Mr KALAJA (Albanie)
Mr KAMAR (Liban)
Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)
Ms KANNISTO (Finlande)
Mr KARUPPIAH (Malaisie)
M. KATILE (Mali)
Mr KAVUVI (Kenya)
Mrs KHOURI (République arabe syrienne)
Ms KRISSANASMIT (Thaïlande)
M. LANDOUKPO (Togo)
Mr MADAMOMBE (Zimbabwe)
Mr MADSEN (Danemark)
M. MAHAMADOU (Niger)
M. MALAM SOFFO (Niger)
Mr MISORI (Kenya)
Mr MOHAMED (Bahreïn)
Sr. MULLER (Brésil)
M. NANA (Burkina Faso)
Mr NAULLAGE (Sri Lanka)
Mr NDLOVU (Zimbabwe)
Mr NGUYEN (Australie)
Ms OCAMPO (Philippines)
M. PAILLOLE (France)
Mr PECHIMUTHU (Inde)
Sr. PINZON (Panama)
Sr. POMATTA (Uruguay)
Ms PSAROGIANNI (Grèce)
Mr ROBINSON (Seychelles)
Mrs ROOS (Pays-Bas)
Mme SALHI (Algérie)
Mr SEBOLAAPHUTI (Botswana)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
Mr SIDEK (Malaisie)
Mr SILABAN (Indonésie)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
Mr SOKOLOV (Fédération de Russie)
Mr SOUVEREIN (Allemagne)
Sra. SUERO (République dominicaine)
Mr TENSAY (Ethiopie)
Ms TSEVEL (Mongolie)
M. TSIKPLONOU (Togo)
Ms VERMA (Inde)
Mr WANGARA (Kenya)
Ms WINT (Myanmar)
Ms WIPAWIN (Thaïlande)
Mr WORWUI-BROWN (Ghana)
Mr YAMAGUCHI (Japon)
Mr YASSINE (Liban)
M. ZOUNON (Bénin)

COMMISSION DE LA DISCUSSION RÉCURRENTE: DIALOGUE SOCIAL ET TRIPARTISME
RECURRENT DISCUSSION COMMITTEE: SOCIAL DIALOGUE AND TRIPARTISM
COMISIÓN DE LA DISCUSIÓN RECURRENTE: DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

AFRIQUE DU SUD	ALLEMAGNE	ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE	AUSTRALIE	BARBADE
BELARUS	BELGIQUE	BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE
BRÉSIL	BULGARIE	BURKINA FASO
CAMBODGE	CAMEROUN	CANADA
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI	CHINE
COLOMBIE	CONGO	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COTE D'IVOIRE	CROATIE	DANEMARK
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ITALIE	JAMAIQUE	JAPON
JORDANIE	KENYA	KIRIBATI
KOWEIT	LIBAN	LIBERIA
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	MONTENEGRO	MYANMAR
NAMIBIE	NEPAL	NORVEGE
NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN	PAKISTAN
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY	PAYS-BAS
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI
SÉNÉGAL	SERBIE	SINGAPOUR
SLOVAQUIE	SLOVENIE	SRI LANKA
SUEDE	SUISSE	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE
REPUBLIQUE TCHEQUE	THAILANDE	TRINITE-ET-TOBAGO
TUNISIE	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

ALGÉRIE	AUTRICHE	BAHREIN
BOTSWANA	CHYPRE	COSTA RICA
EQUATEUR	INDE	ISLANDE
ISRAEL	LESOTHO	MOZAMBIQUE
NICARAGUA	PÉROU	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SEYCHELLES	TOGO	TURKMENISTAN

S = suppléant; substitute; suplente

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Sr. ACEVEDO (Argentine)

S: Srta. GIULIETTI
S: Sr. ETCHEBERRY LOPEZ FRENCH
S: Sr. MASSARINI

M. ALIOU (Niger)

S: M. SAGBO

Mr AL-MEER (Qatar)

S: Mr AL GHAFRANI

Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)

S: Mr KADI

Mr AL-YOUSSEF (Oman)

S: Mr AL BAHRANI

M. AYANGMA AMANG (Cameroun)

Mr BARKLAMB (Australie)

S: Ms MOLTONI

Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)

S: Sra. AMORIM
S: Sr. DIAS KUHNEN
S: Sr. REZENDE

M. CAMARA (Guinée)

S: M. CONDE
S: M. DIALLO

Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)

S: Sr. CARVAJAL TRILLO

Mr CHARLES (Seychelles)

Ms HERZOG (Etats-Unis)

S: Mr MACKALL

Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)

M. HOUNNOUVI (Bénin)

Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)

S: M. EVOUNA
S: M. MBOUTSOU
S: M. ONOUNGA

Sr. LACASA ASO (Espagne)

S: Sra. PINTO LOMEÑA

M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)

S: M. MAR
S: M. MEITE
S: M. N'DOUMI
S: M. BOGUIFO

Mr MATTAR (Emirats arabes unis)

S: Mr ALMULLA

Mr MDWABA (Afrique du Sud)

S: Ms COHEN

Mr MECINA (Pologne)

S: Mr MAKSYMIUK
S: Mr GARDAWSKI

Ms METS (Estonie)

S: Ms PÄÄRENDSON

Mme MIGUEL (Mozambique)

S: Mr MONDLANE

Mrs MUGO (Kenya)

S: Mr OPONDO

Mr MUNTHE (Norvège)

S: Mrs ALSVIK

Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)

S: Mr SHOJAAT
S: Mr TAHERI

Sr. PARRA ROJAS (Cuba)

S: Sr. MESA GARCÍA

Sr. SOUZA (Panama)

S: Sra. GARZON

Mme VAUCHEZ (France)

S: Mme RUDELLI

Mr TAN (Philippines)

S: Mr ALMEDA

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr ALHOSSAYAN (Koweït)

S: Mr ALTARKEET

M. ALI ABBAS (Tchad)

Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)

S: Mrs JANAHI
S: Mr ALAMER

Mr AL-SAADI (Iraq)

S: Mr AL-ELAYAWI

Sr. ALVEAR (Chili)

S: Sr. HUMERES
S: Sr. ARAYA

Mr ARUMUGAM (Malaisie)

Mr AUBAUER (Autriche)

S: Ms KAIBLINGER
S: Ms BUDAS

Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)

S: Sra. AMORÓS KOHN
S: Sr. NARANJO CORREA

Mr BECKMAN (Suède)

S: Mr BRINNEN

Mrs BOROSNÉ (Hongrie)

S: Ms VARGA

Mr BRANKOV (Bulgarie)

S: Mr DECHEV

Mr CHERRY (Liban)

Mr CHOUBEY (Inde)

S: Mr SINGH

Mr COLLINS (Libéria)

S: Ms KPUKUYOU

Mr DARKO (Ghana)

M. DE MEESTER (Belgique)

S: Mme BOSSE

M. DIOP (Sénégal)

S: M. THIAO

Ms DRBALOVÁ (République tchèque)

S: Ms VLCKOVÁ

Mr DREESEN (Danemark)

S: Ms ØBAKKE
S: Ms RABY

Mr DURSUN (Maurice)

Sr. ECHAVARRIA (Colombie)

S: Sra. PERAFFÁN
S: Sr. DE LA ESPRIELLA

Mr ENDRIS (Ethiopie)

Mr FARRUGIA (Malte)

Mr GAVRILOVS (Lettonie)

S: Mrs STEPINA

Mrs GODET (Bahamas)

Sr. GONZÁLEZ ARIAS (Paraguay)

Mr HUANG (Chine)

Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)

Ms KHINE KHINE (Myanmar)

M. KIEFFER (Luxembourg)

S: M. SCHMIT

Mr KYRIAZIS (Grèce)

S: Mr MENGOULIS

Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)

S: Mr MARPRASERT
S: Mr KARNASUTA

Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)

S: Mr HOPE
S: Mr O'REILLY

Sr. MAILHOS (Uruguay)

S: Sr. SCREMINI

M. MATTHEY (Suisse)

M. MEGATELI (Algérie)

Mr MUNTHALI (Malawi)

S: Mr KAYUNI

Mrs NTANDO (Swaziland)

S: Mr LE ROUX

Mr OCENÁŠ (Slovaquie)

S: Ms ŠPÁNIKOVÁ
S: Mr MOLNÁR

Mr OPIO (Ouganda)

Mr OSHINOWO (Nigéria)

S: Mr YINUSA
S: Mr ADEKOJE
S: Mr STEVE

Mr PAMBUDHI (Indonésie)

S: Mr YOGOTOMO
S: Mr SURACHMADIN
S: Mr NUGROHO

Mr PARKHOUSE (Namibie)

Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

S: Sr. DIAZ

Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)

Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)

Mme PSIMHIS (République centrafricaine)

S: M. ROKOSSE KAMOT

Ms REGENBOGEN (Canada)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

S: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

Mme ROSSI (Italie)

S: M. LAZZARELLI

Mr RUŽELE (Lituanie)

M. SARAIVA (Portugal)

S: Mme FREIRE
S: Mme MORAIS

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

S: Mr DE CUBA

Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)

S: Mr ZAMOSKOVNYY

Mr SOHN (République de Corée)

S: Mr YOO

Mr SYDER (Royaume-Uni)

S: Mr PERCIVAL

M. TAMEGNON (Togo)

S: Mme ABOTSI ÉPSE KLUTSE

Mr TOKUMARU (Japon)

S: Mr MORITA
S: Mr MATSUI

Mr TSIVKACH (Ukraine)

Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)

M. YAMEOGO (Burkina Faso)

S: M. TOGOYENI

Mr YUKA (Papouasie-Nouvelle-Guinée)

M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)

S: Mme KITAMBALA MAPEMBE
S: M. MOANDA KANGI

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr ALHOSANI (Emirats arabes unis)
Mr ALOQAB (Koweït)
Sr. ARENAS (Colombie)
Mr BALDZENS (Lettonie)
Mme BENBESSA (Algérie)
Mr BUCH (Slovaquie)
Mr CERNIAUSKAS (Lituanie)
Mrs DASH (Inde)
Mr DIDIC (Slovénie)
Mr EL BADAWY (Egypte)
Mr GEORGE (Afrique du Sud)
Mr GREGORIOU (Chypre)
Mr HAMZEH (République islamique d'Iran)
M. HOSSU (Roumanie)
Mme HOULMANN (France)
M. IDRISSA (Niger)
M. JRAD (Tunisie)
Ms KLOTSHOK (Bélarus)
Mr LABOG (Philippines)
Mme LAWSON – OLOUKOUNLE (Togo)
M. MAHAMAT (Tchad)
M. MALOUKA (Congo)
Mr MANSOR (Malaisie)
Sra. MARTINS BATISTA (Brésil)
Mr MOHAMMED (Soudan)
Mr MUNIARO (Namibie)
M. NDI (Cameroun)
M. OUEDRAOGO (Burkina Faso)
Mr PETERSON (Estonie)
Sr. POMATTA (Uruguay)
Sr. PUGA (Panama)
Mr RADHWAN (Arabie saoudite)
Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)
Mr ROBINSON (Seychelles)
Mr ROSS (Etats-Unis)
Mr SADIEN (Maurice)
Mr SOKOLOV (Fédération de Russie)
M. TIMANA (Mozambique)
Mr UDAKANKANAMAGE (Sri Lanka)
Mme WOLTER (Luxembourg)
Mr YASSINE (Liban)
Sr. ZUCCOTTI (Argentine)

Mr ALMUSAAD (Bahreïn)
M. AMOUSSOU (Bénin)
Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)
Mr BEJIGO (Ethiopie)
Mme BERNARDO (Portugal)
Mr BUGEJA (Malte)
Mr DARWANTO (Indonésie)
Sr. DEL RIO DOÑE (République dominicaine)
Mr DIMITROV (Bulgarie)
Mr ERNEROT (Suède)
Mr GLIKSMAN (Pologne)
Sr. GUTIÉRREZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
Mr HORECKÝ (République tchèque)
M. HOUIR ALAMI (Maroc)
Mrs HOUWING (Pays-Bas)
Sr. INSUNZA (Chili)
M. KHOUMA (Sénégal)
M. KOUADIO (Côte d'Ivoire)
Ms LACKNER (Autriche)
Mr LOH (Singapour)
Ms MAKSIMOVIC (Australie)
Sr. MANCILLA GARCÍA (Guatemala)
Mr MARENGA (Botswana)
Ms MENNE (Allemagne)
Mr MOTOBAYASHI (Japon)
Mr NADOME (Kenya)
Mr NORDDAHL (Islande)
Sr. PALMA AGUILERA (Paraguay)
Ms PINEAU (Canada)
Ms PSAROGIANNI (Grèce)
Mr PYI THYIT NYUNT WAI (Myanmar)
M. RAMADANE (République centrafricaine)
Mrs RELLING (Norvège)
Mr ROI (Ukraine)
Mr RUSSELL (Royaume-Uni)
M. SERROYEN (Belgique)
Mr TAK (République de Corée)
Mr TUTAR (Turquie)
Mr WABBA (Nigéria)
Mr WU (Chine)
Mr ZALMAA (Mongolie)

Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembreos trabajadores adjuntos

Sra. RUPPERT (Brésil)
M. ADAMOU (Niger)
Mr AHMAD (Indonésie)
Mr AKYÜZ (Turquie)
Mrs ALEXANDER (Zimbabwe)
Mr ALRASHIDI (Koweït)
Mr ALTHAWADI (Bahreïn)
M. ANLYOU (Côte d'Ivoire)
Ms ARVANITAKI (Grèce)
Mr ATWOLI (Kenya)
Ms AZIMI (Afghanistan)
Mr BEDÜK (Turquie)
Sra. BUFELLI (Brésil)
Mr CÁP (République tchèque)
Sr. CASTILLO (Panama)
Mr CHARYYEV (Turkménistan)
Mme CUCINIELLO (Italie)
M. DEMARET (Belgique)
Mr DOLENDO (Philippines)
Mr DUBINSKI (Pologne)
Sr. ESPINOSA LÓPEZ (Mexique)
M. FOELLER (Luxembourg)
M. GASPAR (Angola)
M. GUEYE (Sénégal)
M. HANSALI (Maroc)
M. HOUESSIONON (Bénin)
Mrs JASSAM (Bahreïn)
Mr KALAJA (Albanie)
Mr KAMAL (République arabe syrienne)
Mr KIM (République de Corée)
Mr KRISTENSEN (Danemark)
M. LAAROUSSI (Maroc)
M. LENDOUMA (Congo)
Sr. LIMÓN RIVERA (Mexique)
Mr MANN (Allemagne)
M. MERIMI (Maroc)
M. MOLDOVAN (Roumanie)
Mr MOTSHEGWA (Botswana)
Mr MYINT (Myanmar)
Ms NIYOM (Thaïlande)
Ms OURNY (Autriche)
Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Mr POPELLO (Fédération de Russie)
Sr. RENDÓN JIMÉNEZ (Mexique)
Mr RISTELÄ (Finlande)
Mr SALIM (Indonésie)
Mr SHAUCHUK (Bélarus)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
Mr TAN (Malaisie)
M. THIBAULT (France)
M. TINNI (Niger)

M. ABDOU (Niger)
Mme AGUIGAH (Togo)
M. AKANZA (Côte d'Ivoire)
Mr AL HINAI (Oman)
Mr AL-KHALIFA (Qatar)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
M. AMAKOUE (Togo)
Sra. ARGUETA (Honduras)
Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Mr AYOUB (Liban)
M. BARBIERI (Italie)
M. BOUGHDIRI (Tunisie)
Mr CAMILLERI (Malte)
Sr. CASCANTE MONTERO (Costa Rica)
M. CHADARE (Bénin)
Mr CHEBI (Kenya)
Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)
M. DJIGUIBA (Mali)
M. DONGABEKA (Congo)
Ms DUBOIS (Canada)
Sra. FEIJOO (Uruguay)
M. GARBA (Niger)
Mr GINA (Swaziland)
Mr GUNDANE (Zimbabwe)
M. HFAIEDH (Tunisie)
Mr IBRAHIM (Liban)
M. KABORE (Burkina Faso)
Mr KAMAL (Liban)
M. KASSA MAMPO (Bénin)
Mr KOH (Singapour)
Mr KYRITSIS (Chypre)
Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)
Sr. LEON (République dominicaine)
Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)
Sr. MENDOZA ESTRADA (Guatemala)
Mr MOAYEDI (République islamique d'Iran)
Sra. MONTIEL (Paraguay)
Mr MUTASA (Zimbabwe)
Mr NAULLAGE (Sri Lanka)
Mr OLUGA (Kenya)
Sr. PALÁCIO CUESTA (Brésil)
Mr PO (Myanmar)
Mr RAMASOOT (Thaïlande)
Mr RISTADI (Indonésie)
Mme SAKHO (Sénégal)
Mr SEMATLANE (Lesotho)
M. SIMANGO (Mozambique)
M. SOUMANA (Niger)
Mr TAN (Malaisie)
Mr THOMAS (Inde)
Mr TRINDADE (Portugal)

Ms TSEVEL (Mongolie)
M. VEYRIER (France)
Sr. ZEPEDA MARTINEZ (Honduras)

Mrs VAN WEZEL (Pays-Bas)
Mr VUKOVIC (Slovénie)

COMMISSION DE PROPOSITION
SELECTION COMMITTEE
COMISIÓN DE PROPOSICIONES

Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales

ALLEMAGNE
ARGENTINE
AZERBAIDJAN
BAHREIN
BARBADE
BRÉSIL
CANADA
CHINE
RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COTE D'IVOIRE
ETATS-UNIS
ETHIOPIE
FRANCE
INDE
REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
IRLANDE
ITALIE
JAPON
LESOTHO
MAURITANIE
PANAMA
PÉROU
POLOGNE
ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE
SÉNÉGAL
TCHAD
THAILANDE

Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos

ARABIE SAOUDITE
AUSTRALIE
BANGLADESH
BRUNEI DARUSSALAM
BULGARIE
CAMEROUN
CUBA
EQUATEUR
FINLANDE
GRECE
GUATEMALA
INDONESIE
IRAQ
MAROC
MEXIQUE
MYANMAR
NAMIBIE
NEPAL
NIGÉRIA
OUGANDA
PARAGUAY
ROUMANIE
RWANDA
SUISSE
SWAZILAND
REPUBLIQUE TCHEQUE
TURQUIE
URUGUAY

Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores

Mr BARDAN (Malaisie)

Mr BARKLAMB (Australie)

Sr. ECHAVARRIA (Colombie)

M. GHARIANI (Tunisie)

Ms HERZOG (Etats-Unis)

Sr. LACASA ASO (Espagne)

Ms LIU (Chine)

M. MEGATELI (Algérie)

Ms MOSKVINA (Fédération de Russie)

Mrs MUGO (Kenya)

Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)

Ms TASDIGHI (République islamique d'Iran)

Mr TOKUMARU (Japon)

Sr. YLLANES MARTÍNEZ (Mexique)

Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos

Mr AHMED (Bangladesh)

Mr BECKETT (Canada)

Ms CHOI (République de Corée)

M. DE MEESTER (Belgique)

M. DIOP (Sénégal)

Mr FRIMPONG (Ghana)

Sr. MAILHOS (Uruguay)

Mr MLIMUKA (République-Unie de Tanzanie)

Mr OSHINOWO (Nigéria)

Sr. RICCI MUADI (Guatemala)

Mr TAN (Philippines)

Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)

Mr WALCOTT (Barbade)

Mr YILDIZ (Turquie)

Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores

Mr ATWOLI (Kenya)
Ms BROWN (Royaume-Uni)
Ms LIEW (Singapour)
Ms MENNE (Allemagne)
Mrs PASSCHIER (Pays-Bas)
Mr PYI THYIT NYUNT WAI (Myanmar)
Mr WABBA (Nigéria)

Mr AWAN (Pakistan)
Ms GONO (Japon)
Sr. MARTINEZ (Argentine)
Mrs MOORE (Barbade)
Sr. PEDRAZA (Colombie)
Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)
Mr YOUSIF (Soudan)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

11A

Fecha: viernes 1.º de junio de 2018

Sesión plenaria

Sesión inaugural de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Apertura de la reunión	1
Elección del Presidente de la Conferencia	1
Discurso del Presidente	2
Elección de los Vicepresidentes de la Conferencia	5
Designación de las Mesas de los Grupos	5
Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia	6
Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales	6
Delegación de poderes en la Mesa de la Conferencia	7
Presentación de la Memoria del Director General	7
Presentación del Informe del Presidente del Consejo de Administración	12
Discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia	15

Lunes 28 de mayo de 2018, a las 11.10 horas

Presidentes: Sr. Cortebeeck, Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. Murad

Apertura de la reunión

Sr. Cortebeeck
Presidente del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Es para mí todo un honor como Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el año 2017-2018 inaugurar esta 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Aprovecho esta oportunidad para darles a todos una muy cordial bienvenida tanto a Ginebra como a nuestra Conferencia. Estoy convencido de que la reunión de este año responderá a las expectativas y a la confianza en ella depositadas.

Elección del Presidente de la Conferencia

Sr. Cortebeeck
Presidente del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Sin más demora pasemos al primer punto del orden del día de esta mañana. Se trata de la elección de la presidencia de la Conferencia.

Cedo la palabra a la Sra. Paik, representante gubernamental de la República de Corea y actual Presidenta del Grupo Gubernamental, para que nos presente la candidatura.

Sra. Paik
Gobierno (República de Corea),
hablando en nombre del Grupo Gubernamental
(original inglés)

En nombre del Grupo Gubernamental y como su Presidenta, tengo el honor de presentar la candidatura del Sr. Murad, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania, al cargo de Presidente de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La candidatura del Sr. Murad ha sido respaldada unánimemente por el Grupo Gubernamental.

Como Ministro de Trabajo, el Sr. Murad también preside la Corporación de Seguridad Social, la Corporación de Formación Técnica y el Fondo para la Educación, la Formación Técnica y Profesional y el Empleo de Jordania. Antes de su más reciente nombramiento como Ministro de Trabajo, cartera que ya había ocupado en 2010 y 2011, fue miembro del Senado de Jordania entre 2016 y 2018.

El Sr. Murad ha sido presidente y miembro de las juntas directivas de numerosas empresas y organizaciones, tales como la sección jordana de la red de Educación para el Empleo, la Empresa Nacional de Empleo y Formación y el Fondo de Inversión en Seguridad

Social de Jordania. También forma parte del Comité Nacional de Desarrollo de los Recursos Humanos y ha sido miembro de las juntas directivas de organizaciones con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro, como la INJAZ, que colabora en la formación de los jóvenes jordanos para que lleguen a ser miembros productivos de la sociedad y tengan éxito en una economía globalizada. Es además cofundador de la Fundación Árabe para el Desarrollo Sostenible. Durante toda su carrera, el Sr. Murad ha trabajado incansablemente para promover el desarrollo de la juventud, la educación, la empleabilidad y el civismo responsable.

Por todos estos motivos, el Grupo Gubernamental considera que el Sr. Murad del Reino Hachemita de Jordania cuenta con todas las competencias y la experiencia necesarias para llevar a buen puerto las labores de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y se siente honrado de presentar su candidatura al cargo de Presidente.

(La propuesta es respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores.)

Sr. Cortebeeck
Presidente del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

La candidatura presentada por la Sra. Paik con el apoyo unánime del Grupo Gubernamental ha sido respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores.

¿Hay alguna otra propuesta?

No habiendo más propuestas, es todo un placer declarar al Sr. Samir Murad, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania, Presidente de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Murad, le felicito sinceramente y le invito a subir al estrado y asumir la presidencia.

(El Sr. Murad, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania, es elegido Presidente de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y toma posesión del cargo.)

Discurso del Presidente

El Presidente
(original árabe)

En primer lugar, deseo expresar mi gratitud a los países de la región de Asia y el Pacífico, que han presentado la candidatura de Jordania a la presidencia de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Permítanme, igualmente, dar las gracias al Grupo Gubernamental, que ha depositado su confianza en quien les habla. Asimismo, deseo agradecer al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores que hayan respaldado mi candidatura. Es un honor para Jordania ser depositaria de su confianza, que representa un punto álgido en las excelentes relaciones de cooperación que mi país mantiene con el mundo entero desde hace más de cincuenta años.

Es para mí un gran honor presidir la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y también lo es para el Estado al que represento, el Reino Hachemita de Jordania, y para su soberano, Su Majestad el Rey Abdalá II.

La 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no es una reunión como las demás, ya que la OIT se halla a las puertas de su segundo siglo de existencia. Constituye esto un excelente motivo para congratularnos y para felicitar a todos los Miembros de la Organización y a su equipo directivo por esta larga travesía al servicio de los principios que promueve la OIT. Confiamos en que la Organización alcance sus objetivos de paz, justicia social, igualdad entre hombres y mujeres y protección social, y que se encuentre en condiciones de asegurar un entorno digno para todos los trabajadores, independientemente de cuál sea su nacionalidad, y la transición de la economía informal a la economía formal.

Tenemos ante nosotros la Memoria del Director General, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*, en la que se hace un llamamiento en favor de eliminar los obstáculos que impiden la igualdad de género y se presentan estrategias concebidas para lograrlo. Se proponen enfoques nuevos e innovadores para alcanzar una verdadera igualdad de género en el trabajo. Lo que me llama la atención en este documento es lo que el Director General define como un desafío y que consiste en componer el rompecabezas que forman el tiempo, los ingresos y la libertad de acción, las tres constantes a las que se enfrentan las mujeres de todo el mundo y que repercuten en su participación en el mercado de trabajo.

Es mucho lo que esperamos del diálogo social entre los mandantes tripartitos y también de las negociaciones y los debates que mantengan los participantes en paralelo a los trabajos oficiales de la Conferencia. No nos cabe ninguna duda de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores van a proponernos ideas innovadoras para imprimir un nuevo impulso a los esfuerzos de la OIT dirigidos a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en un momento en que la Organización está a punto de cumplir un siglo de existencia. En efecto, cuando la situación de la mujer mejora, también mejora el mundo. Por ello, 193 Estados han convertido el principio de la igualdad de género en un elemento fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada recientemente. Y, también por ese motivo, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constan de metas con las que se pretende alcanzar la igualdad de género. El ODS 5, en particular, consiste en «[l]ograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Es hora de tomar las medidas necesarias para hacer realidad ese objetivo.

Ni las tradiciones culturales ni la situación económica pueden servir para justificar la discriminación ni ninguna otra violación de los derechos humanos fundamentales. Todos los países, ricos y pobres, deben aprovechar su potencial social y económico para lograr el objetivo de la igualdad de género. Necesitamos aplicar políticas ambiciosas capaces de subsanar las disparidades entre hombres y mujeres y de operar los cambios necesarios en las relaciones sociales y profesionales.

De la lectura del Anexo a la Memoria del Director General, titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados,* se extrae la conclusión clara de que la situación de los trabajadores de esos territorios se ha deteriorado. Deseo dar las gracias al Director General por la visita que efectuó al territorio palestino ocupado y a Israel en abril pasado. Viajó hasta allí para ver esa realidad con sus propios ojos y estoy de acuerdo con lo que afirma en el prólogo del Anexo a la Memoria: «Sólo el diálogo y la búsqueda conjunta de soluciones aportarán efectivamente el trabajo decente a los territorios árabes ocupados. La OIT y la comunidad internacional en su conjunto deben seguir contribuyendo plenamente a estos esfuerzos y dar pleno cumplimiento a sus compromisos».

Nuestra Organización cuenta con casi un siglo de existencia. Fue creada para alcanzar la justicia social y contribuir al establecimiento de la paz. Posee, además, características singulares que es fundamental que preservemos e, incluso, fortalezcamos. Me refiero, naturalmente, a su estructura tripartita y su labor normativa, que forman la columna vertebral de la OIT. Ahí radica el principal reto para nuestra Organización y sus compromisos constitucionales.

No tengo duda de que los mandantes tripartitos van a seguir esforzándose en los meses y años venideros. En nuestro orden del día figura inscrita la discusión general sobre la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que indudablemente nos brindará la oportunidad de intercambiar opiniones y orientaciones relativas a la nueva estrategia a mediano plazo en materia de cooperación para el desarrollo que la OIT aplicará a partir de 2018, así como para esbozar las aspiraciones futuras de la OIT respecto de la cooperación para el desarrollo, habida cuenta de que esta modalidad de cooperación forma parte integral del futuro del trabajo.

Debemos luchar contra la violencia y el acoso, ya que se trata de una cuestión comprendida en los objetivos fundamentales de la Organización, que se enuncian claramente en la Declaración de Filadelfia. Durante la presente reunión de la Conferencia, vamos a centrar nuestra atención en la cuestión de la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, con la finalidad de establecer las normas necesarias para erradicar esos abusos.

Es mucho lo que ya se ha hecho a este respecto, pero en distintas partes del mundo persisten comportamientos y conductas inaceptables, y es deber nuestro poner fin a los actos que causan perjuicios o sufrimientos físicos, psicológicos o sexuales a millones de trabajadores y empleadores.

Deseo subrayar la importancia de las ventajas de las que nosotros, mandantes de la OIT, nos beneficiamos tras las reformas introducidas en la administración, los procesos y los métodos de trabajo de la OIT. Todo ello se ha traducido en una mejora visible del funcionamiento del Consejo de Administración, especialmente en la esfera de la gobernanza, y en un aumento de la participación y el compromiso de todos sus miembros. Quisiera mencionar, asimismo, las reformas introducidas, durante los últimos cuatro años y en la presente reunión, en la conducción de las labores de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora, las reuniones de la Conferencia tienen una menor duración y menores costos sin que ello comporte una merma de la calidad de los debates, que siguen siendo de muy alto nivel, de este parlamento internacional de las cuestiones laborales que es la OIT. Aunque sé que la menor duración de las reuniones de la Conferencia genera presiones que nos afectan a todos, estoy convencido de que, gracias a la cooperación pasada y presente de todos los delegados, vamos a cumplir nuestro cometido eficazmente.

Pese al aumento de las demandas que debe atender la OIT, que sigue teniendo un presupuesto de crecimiento cero, observamos una mejora cualitativa y cuantitativa de los servicios prestados a los mandantes gracias a los procesos de reforma interna que han permitido transferir los recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios proporcionados directamente allí donde se necesitan.

Estamos a punto de celebrar el centenario de la OIT y, gracias a la claridad de miras de nuestro Director General, el Sr. Ryder, aspiramos a continuar aprovechando nuestros logros para seguir esforzándonos por crear un futuro mejor. Debemos sentirnos orgullosos de todo lo conseguido en materia de gobernanza y liderazgo.

Para concluir, desearía reiterar mi más sincero agradecimiento a los mandantes tripartitos. Les doy las gracias por la confianza que han depositado en mí al elegirme para que presida esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es un honor tanto para mí como para el Reino Hachemita de Jordania. No escatimaré esfuerzos para estar a la altura de la confianza depositada en mí. Tenemos un orden del día muy denso, pero estoy seguro de que, con las vicepresidencias y la ayuda de todos ustedes, podremos llevar a buen puerto los trabajos de la presente reunión de la Conferencia, tanto en la plenaria como en las comisiones.

Les agradezco su atención.

Elección de los Vicepresidentes de la Conferencia

El Presidente
(original inglés)

Nuestra primera tarea consiste en elegir a los Vicepresidentes de la Conferencia. Cedo la palabra a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia, la Sra. Dimitrova, quien dará lectura a las candidaturas propuestas por los diferentes Grupos.

Sra. Dimitrova
Secretaria de la Mesa de la Conferencia
(original inglés)

Las candidaturas que se proponen para las tres vicepresidencias de la Conferencia son las siguientes: Grupo Gubernamental, Sr. Elmiger (Suiza), Grupo de los Empleadores, Sr. Mattar (Emiratos Árabes Unidos) y Grupo de los Trabajadores, Sra. Gono (Japón).

El Presidente
(original inglés)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas.)

Designación de las Mesas de los Grupos

El Presidente
(original inglés)

Procederemos ahora a las designaciones de los miembros de las Mesas de los Grupos de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores. Cada Grupo es autónomo a la hora de tomar esta decisión. Los nombres de las personas designadas por los Grupos aparecen en la pantalla según se indica a continuación:

Grupo Gubernamental

Presidente	Sra. Paik (República de Corea)
Vicepresidente	Sr. Sadiqov (Azerbaiyán)

Grupo de los Empleadores

Presidente	Sr. Mdwaba (Sudáfrica)
Vicepresidentes	Sra. Rigg Herzog (Estados Unidos) Sr. Megateli (Argelia) Sr. Matsui (Japón) Sr. Echavarría Saldarriaga (Colombia) Sra. Hornung-Draus (Alemania)
Secretario	Sr. Suarez Santos (Organización Internacional de Empleadores)

Grupo de los Trabajadores

Presidente	Sra. Passchier (Países Bajos)
Vicepresidentes	Sr. Wabba (Nigeria) Sr. Shmakov (Federación de Rusia) Sr. Awan (Pakistán) Sra. Moore (Barbados)
Secretaria	Sra. González (Confederación Sindical Internacional)

Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia

El Presidente
(original inglés)

El siguiente punto del orden del día se refiere a la constitución y composición de las comisiones permanentes que deben examinar los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia. Se trata de las siguientes comisiones: la Comisión de Cuestiones Financieras, la Comisión de Proposiciones, la Comisión de Verificación de Poderes, la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, la Comisión de la discusión general: eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo y la Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo.

La composición de las comisiones, tal como la propusieron los Grupos, se comunicó a los delegados mediante la publicación en el sitio web de la Conferencia de las *Actas Provisionales* núm. 2.

La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras está integrada, como su nombre indica, por todos los delegados gubernamentales que participan en la reunión de la Conferencia, por lo tanto, no es necesario inscribirse para participar en sus labores.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas.)

Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales

El Presidente
(original inglés)

El siguiente punto del orden del día es la suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otros trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura.

En lo que respecta a la suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia, el propósito de la suspensión es permitir — a la espera de la enmienda del Reglamento de la Conferencia — la ejecución de los diversos cambios que se propone introducir en el formato de la presente reunión de la Conferencia con el fin de mejorar su funcionamiento y, en particular, en lo que respecta a su menor duración. Algunas de las suspensiones corresponden a las labores de la plenaria y otras a los trabajos de las comisiones.

En cuanto a los otros trámites formales, en su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración examinó propuestas destinadas a aprobar en la sesión de apertura de la Conferencia todos los trámites formales necesarios para que la Conferencia pueda acometer sus labores, algunos de ellos a cargo de la Comisión de Proposiciones. Entre estas formalidades está la fecha de cierre de la lista de los oradores en la plenaria, la aprobación del plan de trabajo provisional de la Conferencia, la formulación de propuestas para facilitar la labor de la Conferencia y sus comisiones y la invitación de organizaciones internacionales no gubernamentales para que participen en las comisiones.

Todas estas propuestas figuran en las *Actas Provisionales* núm. 1A disponibles en la página web y también en el mostrador de documentación.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia desea proceder a la suspensión de las disposiciones del Reglamento, conforme a lo dispuesto en las *Actas Provisionales* núm. 1A?

De no haber objeciones, ¿debo asimismo considerar que la Conferencia aprueba las decisiones sobre los trámites formales que se explican en las *Actas Provisionales* núm. 1A?.

(Se aprueban las propuestas.)

Delegación de poderes en la Mesa de la Conferencia

El Presidente
(original inglés)

Pasemos ahora a la delegación de poderes en la Mesa de la Conferencia. De acuerdo con el programa previsto, la Conferencia no volverá a reunirse en sesión plenaria hasta el jueves 31 de mayo. Por consiguiente, si la Conferencia estuviera de acuerdo, los miembros de la Mesa de la Conferencia desempeñarán las tareas cotidianas relativas a la organización de la Conferencia durante este intervalo.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia acepta esta delegación de poderes?

(Se acepta la delegación de poderes.)

Presentación de la Memoria del Director General

El Presidente
(original inglés)

Habiendo finalizado las cuestiones administrativas y procedimentales necesarias para el establecimiento de los órganos de la Conferencia, podemos abordar ahora las cuestiones de fondo.

Es para mí todo un honor poder dar la palabra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Sr. Ryder, quien nos presentará su visión de las labores que se desempeñarán en la presente reunión de la Conferencia y su Memoria titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad,* que cuenta con un Anexo relativo a *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados.* El Director General presentó también su Memoria sobre la *Aplicación del Programa de la OIT en 2016-2017.*

Sr. Ryder
Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

En primer lugar, quiero darles a todos la bienvenida a esta reunión de la Conferencia. Este año tenemos muchísimo trabajo por delante, y es sin duda prometedor que ya hayamos tomado la excelente decisión de elegir al Sr. Murad para guiar nuestra labor. No es la primera vez que la presidencia de una reunión de la Conferencia es asumida por Jordania, por lo que sabemos que estaremos en las mejores manos.

Esta reunión tiene lugar tan sólo unos meses antes de la celebración del centenario de la OIT, y en unas circunstancias que siguen siendo muy difíciles para muchas personas en el mundo del trabajo. Ciertas mejoras en el ámbito del crecimiento y el empleo en algunos de nuestros Estados Miembros resultan alentadoras, pero no bastan para seguir avanzando hacia el logro de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular el objetivo del trabajo decente para todos.

Tampoco estamos consiguiendo tener un decisivo impacto en la eliminación de las desigualdades — en materia de ingresos, de oportunidades y de calidad de vida — que siguen afectando profundamente a nuestras sociedades, volviéndolas inestables e injustas y dificultando las relaciones entre los países. Y creo que el hecho de que estas desigualdades tengan principalmente su origen en los mercados de trabajo debería recordarnos a todos nuestras responsabilidades colectivas.

Estas circunstancias de tanta tensión en el mundo entero han dado lugar a dos tendencias, ambas preocupantes, que merecen la atención de la Conferencia, principalmente porque guardan relación directa con temas que están en nuestro orden del día y que repercuten permanentemente en la vida de nuestra Organización.

En primer lugar, lisa y llanamente, cada vez nos resulta más difícil comunicarnos, escucharnos, dar crédito a las opiniones de los demás y sopesar las propias, de modo que puedan lograrse entendimientos y acuerdos. Yo creo que esto ocurre en muchos ámbitos, pero en particular en el que nos afecta más a nosotros, es decir, el mundo del trabajo. Ciertamente hemos comprobado esta situación aquí mismo, en la OIT.

En los últimos años, desde esta misma tribuna, no he cejado de exhortar a todos los delegados a demostrar un espíritu de tripartismo, compromiso y consenso. Hoy vuelvo a insistir muy especialmente en ese espíritu porque de ello dependerá el éxito de esta reunión de la Conferencia y de la OIT. Por supuesto que debemos defender posiciones e intereses divergentes, pero como interlocutores y no como adversarios: se trata de forjar alianzas basándonos en los valores y objetivos que hemos compartido durante todo un siglo.

Digo esto con el presentimiento de que reina un nuevo clima en el mundo, una nueva brutalidad, que se comprueba en el enorme sufrimiento infligido en tantos conflictos en todo el mundo; en la incapacidad colectiva de muchos para prestar ayuda a los más necesitados, como por ejemplo los millones de personas obligadas a desplazarse; en la violación, con total impunidad, de los derechos humanos; y en el cuestionamiento de los principios fundamentales de la vida democrática. Creo que nuestra Organización y nuestra Conferencia deben ser un baluarte contra ese contagio mediante nuestra conducta y los resultados que logremos conjuntamente.

Así pues, es oportuno que el diálogo social sea el tema de nuestra discusión recurrente este año. Hay quizás quienes piensen que la OIT ya ha dicho casi todo lo que hay que decir sobre el diálogo social; yo no comparto esa opinión porque, por los motivos expuestos, entiendo que necesitamos hacer más y hacerlo mejor para definir con qué obstáculos nos estamos enfrentando y cuáles son las repercusiones de las múltiples transformaciones que se

están produciendo en el mundo del trabajo para el futuro del tripartismo. Tenemos que crear nexos entre el diálogo social y los demás objetivos estratégicos de la OIT y centrarnos especialmente en la interacción entre el diálogo y la negociación colectiva, ya que no tiene ningún sentido apostar por el uno mientras nos alejamos del otro.

La segunda tendencia que observo es el creciente cuestionamiento de la cooperación internacional a través del multilateralismo. Las objeciones al multilateralismo parecen haberse convertido en el estribillo de la música de fondo de nuestra época: que el multilateralismo no es eficaz y no da resultados; que atenta injustificadamente contra la soberanía nacional; que es un instrumento forjado por una élite cosmopolita y que sólo la beneficia a ella.

La única respuesta válida a esos argumentos es demostrar que el sistema internacional funciona y es productivo, que no deja a nadie atrás y en el que todos tenemos cabida. Y es ésa precisamente la orientación que le ha dado el Secretario General de las Naciones Unidas al proceso de reforma del sistema, al que la OIT contribuye con entusiasmo y convicción. Fue con sumo agrado que recibimos en la reunión del Consejo de Administración de marzo a la Sra. Amina Mohammed, Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, con la que intercambiamos puntos de vista sobre lo que la OIT puede aportar a la reforma y lo que la reforma puede aportar a la OIT. Sabemos que la Asamblea General adoptará muy pronto una resolución sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y es en ese contexto en que se celebrará la discusión general sobre la eficacia de la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) durante la presente reunión de la Conferencia. Si bien se trata de un tema que la Conferencia aborda periódicamente, creo que la situación actual del sistema multilateral, sujeto a cambios y presiones, tras tres años de trabajos en pos del cumplimiento de la Agenda 2030, eleva especialmente las expectativas depositadas en la discusión de este año.

Son ingentes las responsabilidades asumidas por la OIT en el marco de la Agenda 2030 en su conjunto y respecto de los 14 indicadores de los ODS para los que ha sido designado como entidad responsable. Para cumplir con esas responsabilidades necesariamente tendremos que ponernos de acuerdo en la definición de todos esos indicadores.

En los últimos años se ha vuelto cada vez más infrecuente que la Conferencia emprenda un proceso de negociación de normas del trabajo totalmente nuevas, en particular en forma de un posible convenio o recomendación. Ello, sumado a la importancia y urgencia del propio tema a saber, la violencia y el acoso en el trabajo, subraya la indudable magnitud de la tarea que comenzamos este año y que esperamos completar en la reunión del centenario, el año que viene. El Consejo de Administración decidió incluir este punto en el orden del día de la reunión de este año en 2015, sin sospechar el brote de repulsión pública que estallaría en estos últimos meses a raíz de la campaña «#Me too» («Yo también») ni, mucho menos, los casos de acoso y abuso sexuales de gran notoriedad, a los que el sistema internacional lamentablemente no ha sido ajeno. Nos vemos así, hoy, ante pruebas de conductas indebidas que no son sino la punta de un iceberg que desfigura y contamina el mundo del trabajo y que, demasiadas veces, lo vuelve un entorno particularmente hostil e intimidante para las mujeres.

Uno se vería tentado a concluir que las negociaciones de este año y las del año próximo llegan en el momento oportuno, pero en realidad debían haberse realizado hace ya mucho tiempo. Aunque no podemos cambiar el pasado, sí podemos, todos juntos, tratar de obtener resultados que produzcan un verdadero cambio y sienten las bases que garanticen unos lugares de trabajo sin violencia ni acoso. Y esto quiere decir, además, que nuestra labor debe abarcar todas las formas de violencia y acoso. En pocas palabras, nuestra respuesta a este llamamiento cada vez más explícito tiene que ser «#Us Too» («Nosotros también»).

Huelga decir que, como es nuestro deber, los trabajos de esta reunión de la Conferencia se llevarán a cabo en pleno cumplimiento de las normas más elevadas de ética y respeto para todos. La propia OIT está adoptando enérgicas medidas a fin de que la política de tolerancia cero ante actos de acoso en la Organización no sea simplemente un lema, sino una realidad basada en los derechos y en mecanismos de protección efectivos.

En vista de ello, consideré también oportuno dedicar la Memoria que yo mismo presento a la Conferencia, y que se debatirá aquí en sesión plenaria, a lo que llamé el nuevo impulso en favor de la igualdad de género. Ello forma parte de nuestra iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y se basa en la misma premisa básica, a saber, que si bien la OIT ha alcanzado niveles de compromiso y logros considerables en la causa de la igualdad de género, la realidad demuestra que seguimos estando muy alejados de los objetivos que nos hemos fijado y que aún avanzamos hacia su consecución de forma lenta, desigual e incierta.

Por lo tanto, todo indica que si nos contentamos con seguir haciendo siempre lo mismo o incluso con hacer solamente un poco más será poco probable que superemos los obstáculos estructurales — en ocasiones invisibles — que se interponen en el camino que nos lleva a la igualdad. En mi Memoria propongo algunas vías de actuación innovadoras que podrían contribuir a lograr ese objetivo. Los aliento a ustedes también, nuestros mandantes tripartitos, a que definan un nuevo impulso en favor de la igualdad con ocasión del centenario de la OIT, y a que se sumen a él.

Permítanme recordarles que, tal como ha venido sucediendo desde hace ya casi cuarenta años, un Anexo de mi Memoria se dedica a la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Al igual que todos los aquí presentes, espero con anhelo el día en que ya no sea necesario redactar dicho Anexo. Pero mientras no llegue ese día, y siguiendo con la práctica pasada, he enviado una misión a los territorios antes de preparar el Anexo y yo mismo he visitado personalmente el territorio palestino ocupado e Israel el mes pasado.

Una vez más, no hay muchas novedades positivas de que informar sobre la situación laboral y, en cambio, sí hay muchos motivos de preocupación por la tragedia humanitaria y la pérdida de vidas, especialmente en Gaza. No obstante, mi visita confirma mi arraigada convicción de que es mucho lo que la OIT puede hacer — en el marco de su mandato y en cooperación con las partes directamente afectadas — para aportar mejoras reales a la dura realidad en la que siguen viviendo los trabajadores en esos territorios. Les pido a todos ustedes que apoyen nuestros esfuerzos en ese sentido.

Para concluir mis observaciones sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia, haré referencia a la Comisión de Aplicación de Normas, puntal esencial y permanente de todas y cada una de las reuniones de la Conferencia y del sistema de control de la OIT en su totalidad. Resulta prometedor que esta Comisión de importancia capital haya podido completar su labor fructíferamente en las tres últimas reuniones de la Conferencia, tras las graves dificultades que enfrentó en años anteriores, y aunque sigan sin resolverse ciertas divergencias de opinión sobre cuestiones de fondo importantes, pero gracias a los ingentes esfuerzos realizados por los diferentes Grupos para lograr una base común.

Sin embargo, ha resultado frustrante, y creo que ese sentimiento es compartido, que el Consejo de Administración no haya podido avanzar de manera significativa durante este último año — y ciertamente no como lo habríamos deseado — en la parte de la iniciativa relativa a las normas que aborda la reforma del sistema de control, y ello a pesar de que se han registrado verdaderos progresos respecto del mecanismo de examen de las normas.

Con todo, confío en que el próximo año el Consejo de Administración pueda avanzar, de modo que en la reunión del centenario de la Conferencia podamos presentar resultados significativos. Es posible lograrlo. Claro está que contribuiría mucho a ello que la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas también sea productiva este año.

En este contexto, querría recalcar la particular importancia del Estudio General acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, presentado por los expertos a la Comisión, especialmente en el ámbito del futuro del trabajo. Este fue el primerísimo tema tratado en el marco de la elaboración de normas en la OIT y no ha perdido en absoluto su vigencia ni importancia en los últimos 100 años.

En esta reunión tendremos el honor de contar con la presencia del Presidente de Colombia y Premio Nobel de la Paz, Sr. Santos, quien hará uso de la palabra desde esta tribuna el viernes 1.º de junio. Nos honra asimismo la participación del Presidente de la República Centroafricana, Sr. Touadéra, del Presidente de Irlanda, Sr. Higgins, y del Primer Ministro de la República del Iraq, Sr. al-Abadi, a quienes tendremos el gusto de escuchar el jueves 7 de junio en el marco de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, cuyo tema este año es el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Ese mismo día, celebraremos el 20.º aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin duda coincidirán conmigo en que tal celebración será el punto culminante más adecuado de las instancias finales de esta reunión de la Conferencia.

Todas las reuniones de la Conferencia son importantes; y el orden del día que les acabo de esbozar demuestra claramente que este año no es una excepción. No obstante, y sin quitarle la más mínima importancia, quisiera concluir recordándoles que el próximo año tendremos una cita colectiva con la Historia, en la reunión del centenario de la Conferencia, un verdadero hito, no sólo para la OIT sino también en la historia del sistema de cooperación internacional, del que la Conferencia es la piedra angular.

Los delegados sabrán, sin duda, que se han puesto en marcha siete iniciativas para el centenario, a fin de conmemorar este momento histórico, y que una de las iniciativas centrales es la relativa al futuro del trabajo, que culminará en la reunión del centenario, que se celebrará el próximo año.

En el marco de los preparativos para dicha reunión, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo — que copresiden ahora el Presidente de Sudáfrica, Sr. Ramaphosa, y el Primer Ministro de Suecia, Sr. Löfven — publicará un informe a principios del próximo año, que se remitirá a la Conferencia, en su reunión del centenario. Las deliberaciones de la Conferencia serán de importancia fundamental para definir el rumbo futuro de nuestra Organización, porque el futuro del trabajo es también el futuro de la OIT.

Pero dejemos ahora el futuro y volvamos al presente: les auguro a todos los participantes en esta reunión, a todos los miembros de este singular parlamento mundial del trabajo, el mayor de los éxitos en la labor que realizarán en las próximas dos semanas.

El Presidente
(original inglés)

Gracias, señor Director General, por ofrecernos esta clara descripción de la labor que tenemos ante nosotros y por presentarnos su Memoria. Su perspectiva sobre este tema de suma pertinencia y actualidad orientará la labor de los tres Grupos durante los próximos días.

Presentación del Informe del Presidente del Consejo de Administración

El Presidente
(original inglés)

Tengo ahora el honor de ceder la palabra al Presidente del Consejo de Administración para el año 2017-2018, el Sr. Cortebeeck, quien nos presentará su Informe sobre las actividades del Consejo de Administración a lo largo de su mandato. Dicho documento figura en el Informe I (C).

Sr. Cortebeeck
Presidente del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Quisiera comenzar diciendo que ha sido para mí un gran honor y un privilegio ocupar el cargo de Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante este último año. Me complace ahora presentarles mi informe sobre las labores de este augusto órgano durante este período de doce meses. El informe que he elaborado lleva la signatura «Informe I (C)» de la Conferencia.

Como ya saben, junto con la Memoria del Director General, este Informe se someterá a debate en sesión plenaria durante la reunión de la Conferencia. El Informe es elocuente ya que contiene una descripción muy detallada de los temas analizados por el Consejo de Administración en las tres reuniones en cuestión: la breve 330.ª reunión, celebrada el mes de junio pasado, y las dos reuniones sustantivas, la 331.ª, que tuvo lugar en octubre-noviembre de 2017, y la 332.ª, en marzo de 2018.

Por lo tanto, no voy a repetir el contenido del Informe, sino que me limitaré a formular algunas observaciones adicionales que — espero — les permitan hacerse una idea de las cuestiones analizadas y de que cómo se realizaron las labores. Quisiera en esta ocasión — puesto que no puedo hacerlo en el Informe — rendir homenaje a los tres Grupos del Consejo de Administración por el empeño mostrado en las tareas realizadas. Varios de los temas analizados este último año demostraron ser a la vez interesantes y exigentes. En mi opinión, esto obedeció a tres factores: la naturaleza de los temas tratados, la nueva composición del Consejo de Administración tras las elecciones del pasado mes de junio y la dinámica cambiante entre los Grupos y dentro de éstos.

Algunos de ustedes también recordarán que, en junio de 2017, se instó al Consejo de Administración a que adoptara una decisión respecto a la celebración de la décima Reunión Regional Europea. Esto surgió en respuesta a la petición del Grupo de los Trabajadores de aplazar la Reunión Regional o cambiar su lugar de celebración. Más recientemente, en marzo de 2018, la 332.ª reunión del Consejo de Administración se clausuró repentinamente después de que el Comité del Sindicato del Personal de la OIT convocara una huelga el último día de la reunión. Esto fue consecuencia de la decisión relativa a la reducción de la paga neta para el personal de la OIT cuyo lugar de destino es Ginebra, a raíz de una decisión adoptada por la Comisión de Administración Pública Internacional. La huelga supuso que quedaran inconclusas varias discusiones complejas.

La cuestión de la promoción del trabajo decente en el sector del tabaco es un buen ejemplo. Este es un tema particularmente delicado porque, si bien presenta consecuencias para la salud pública ampliamente reconocidas, también suscita preocupaciones en relación con la protección de los trabajadores en dicho sector, en particular con respecto a la erradicación del trabajo infantil y la función de la OIT. Confío en que el Consejo de

Administración llegará pronto a un consenso sobre este punto del orden del día que — espero — sea satisfactorio para los tres Grupos.

Algunos podrían interpretar este tipo de desafíos como un obstáculo al buen funcionamiento del Consejo de Administración, pero yo prefiero considerarlos como testimonio del buen funcionamiento del diálogo social que, en ocasiones, trae consigo huelgas, incluso dentro de los límites de nuestra Organización.

Pese a una sensación de «labor inacabada» al final de nuestra última reunión, este año el Consejo de Administración ha obtenido varios logros notables, de los cuales puede y debería enorgullecerse. En su función de gobernanza, el Consejo de Administración ha realizado significativos progresos en el establecimiento del orden del día de la reunión de la Conferencia que se celebrará en 2019, el año del centenario de la OIT, el cual será un acontecimiento histórico para la Organización y para las personas a las que presta servicios. En su reunión del centenario, la Conferencia espera recibir el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Las labores de dicha Comisión centran la segunda etapa de la iniciativa relativa al futuro del trabajo de la OIT, y su informe sentará las bases para que los mandantes tripartitos puedan configurar el futuro del trabajo y definir la futura orientación de la Organización. La Comisión ha sido sumamente productiva. A ese propósito, quisiera invitarlos a todos ustedes a asistir a la reunión de información sobre su labor, que se celebrará el miércoles 30 de mayo, de las 13.00 a las 14.30 horas, en la Sala XVI del Palacio de las Naciones.

El Consejo de Administración ha proseguido también con su examen y mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo en su formato de dos semanas, y ha realizado progresos respecto a su examen de las reuniones regionales. En consecuencia, el Consejo de Administración ha presentado a la Conferencia, para su confirmación, la versión refundida del Reglamento para las reuniones regionales que adoptó en marzo. Asimismo, esperamos que en la próxima reunión del Consejo de Administración se pueda adoptar una decisión sobre el examen y el formato de las reuniones de expertos y las reuniones técnicas.

Otro logro ha sido el avance lento, aunque constante, hacia la obtención de un consenso sobre el fortalecimiento del sistema de control, uno de los pilares de esta Organización. El Consejo de Administración llegará pronto a un acuerdo muy necesario sobre este punto, que será fundamental para el funcionamiento adecuado del sistema de control de la Organización en los albores de su segundo siglo de existencia.

A propósito del sistema de control, quisiera reflexionar un instante sobre lo ocurrido en torno a las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 que han figurado en el orden del día de nuestras reuniones este último año. El Consejo de Administración ha abordado esas cuestiones con el objetivo explícito de garantizar la aplicación sostenible y duradera de los convenios ratificados en cuestión. Así ha demostrado, tal como ha señalado el Director General, Sr. Ryder, que mediante una combinación de principios y de perseverancia en el tratamiento de las quejas se pueden obtener grandes resultados. Con ello me refiero al caso de Qatar, que el Consejo de Administración decidió cerrar en noviembre pasado. Este caso concreto sirve para ilustrar la solidez del proceso, que comenzó con la decisión del Consejo de Administración, en 2015, de enviar una misión tripartita de alto nivel al país. Ello vino seguido de extensas negociaciones para garantizar el pleno cumplimiento de uno de los principios fundamentales de la Organización, la eliminación del trabajo forzoso, y del convenio correspondiente. Actualmente, la OIT está llevando a cabo un completo programa de cooperación técnica en Qatar, y su presencia tiene por objeto mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes en el país con la colaboración del Gobierno y los representantes de esos trabajadores vulnerables.

En otras ocasiones, como en los casos de Guatemala y la República Bolivariana de Venezuela, el Consejo de Administración ha debido recurrir a todos los procedimientos a su disposición, en plena consonancia con el mandato de nuestra Organización, con la esperanza de lograr cambios positivos en el futuro cercano. El Consejo de Administración deberá seguir examinando estos casos de manera objetiva y ecuánime en sus próximas reuniones.

El recurso a tales procedimientos muestra que el Consejo de Administración también ha cumplido plenamente su función en el marco del sistema de control de la OIT. A ese respecto, quisiera loar la labor del Comité de Libertad Sindical, en particular la actualización de su Recopilación de decisiones y la elaboración de su primer informe anual.

Aunque quizá resulten menos visibles, también quisiera mencionar otros dos aspectos de la labor de la OIT que son testimonio de nuestros esfuerzos colectivos por garantizar la pertinencia y adaptación de nuestro corpus de normas internacionales. Me refiero, en particular, a los resultados de la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que se han traducido en la presentación en esta reunión de la Conferencia de una serie de propuestas para derogar y retirar instrumentos internacionales del trabajo obsoletos, y proyectos de enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo.

Asimismo, la labor del Consejo de Administración ha sido importante para posicionar a la Organización en el sistema multilateral y contribuir a lograr los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Agenda 2030). En la reunión de marzo, durante la sesión dedicada a la Sección de Alto Nivel sobre la reforma de las Naciones Unidas, el Consejo de Administración expresó clara y firmemente su posición en presencia de la Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, Sra. Amina Mohammed. En dicha reunión, los mandantes de la OIT transmitieron un mensaje claro a la Vicesecretaria General sobre la mejor manera de tener en cuenta la naturaleza tripartita y normativa específica de la OIT y de sus actividades en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. Gracias a todo ello, la OIT se ha posicionado claramente como un agente importante en el marco de la Agenda 2030 y el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo de la Organización es contribuir de forma activa al éxito de la reforma en curso de las Naciones Unidas, manteniendo al mismo tiempo la independencia suficiente para preservar su naturaleza tripartita, sus mecanismos de control y sus actividades normativas — que tanto estimamos — a fin de poder seguir expresando clara y firmemente nuestras posiciones sobre las cuestiones que nos parecen importantes.

Mi Informe muestra que el Consejo de Administración ha abordado temas difíciles y complejos, haciendo gala de un gran celo. A este respecto, doy las gracias a los demás integrantes de la Mesa, el Sr. De la Puente Ribeyro y el Sr. Mdwaba. También deseo expresar mi agradecimiento a la Sra. Passchier, por encargarse de la coordinación del Grupo de los Trabajadores. Muchas gracias a los tres. Tras mis múltiples años de servicio como miembro de la Mesa del Consejo de Administración, me resulta manifiestamente patente y de suma importancia que, si bien los miembros de la Mesa representan a sus respectivos Grupos, también comparten la responsabilidad mancomunada con respecto a la labor de la propia OIT, responsabilidad que sólo puede cumplirse trabajando conjuntamente en aras del interés superior de la Organización y de sus mandantes.

Por último, aunque no por ello menos importante, doy las gracias al Director General, a los tres Directores Generales Adjuntos, a los Directores y a sus equipos — y especialmente al Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS) — por su apoyo. Quisiera manifestar mi mayor respeto y gratitud a los directivos y al personal de la Oficina Internacional del Trabajo por su valiosa labor.

El Consejo de Administración se ha disuelto en la Conferencia de nuestra Organización. Se aproxima el final de mi mandato como Presidente del Consejo de Administración y deseo sinceramente que el espíritu de diálogo y consenso que todos esperamos que reine en nuestras labores durante las dos próximas semanas continúe en la 333.ª reunión del Consejo de Administración, que comenzará el sábado tras la clausura de la presente reunión de la Conferencia.

Con estas palabras, presento a la Conferencia mi Informe sobre la labor del Consejo de Administración en el año 2017-2018.

El Presidente
(original inglés)

Gracias, Sr. Cortebeeck, por su presentación. Como muestra su Informe, el Consejo de Administración tuvo ante sí múltiples cuestiones graves y delicadas, por lo que cabe reconocer la ardua labor de sus miembros, quienes a pesar de ello lograron alcanzar el consenso tripartito respecto del camino a seguir.

En nombre de todos los participantes de la reunión de la Conferencia aquí presentes, le extiendo mis más sinceras felicitaciones por la forma en que ha sabido orientar favorablemente los debates del Consejo de Administración en el último año. Felicito asimismo a sus colegas, los Vicepresidentes empleador y trabajador, y al Consejo de Administración en su conjunto.

Sr. Cortebeeck, tiene usted toda nuestra gratitud.

Discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

El Presidente
(original inglés)

Procederemos ahora a escuchar los discursos de apertura de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia, que presentarán la visión que tienen sus Grupos sobre las labores de la Conferencia.

Sr. Mdwaba
Empleador (Sudáfrica),
Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)

Permítanme que comience felicitando al Sr. Murad, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania, por su elección como Presidente de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En nombre del Grupo de los Empleadores, le deseo lo mejor en la tarea que tiene ante sí. Aprovecho esta oportunidad para dar una cordial bienvenida a todos con la palabra «jambo», que quiere decir «hola y bienvenido» en mi continente.

Quisiera reiterar algo que debería ser obvio, sobre todo al inicio de nuestra labor, a saber, que la Conferencia Internacional del Trabajo constituye la mejor expresión del tripartismo al reunir a empleadores, trabajadores y gobiernos de todo el mundo. Esa cualidad es apreciable en todo lo que hacemos. Pero el diálogo social está siendo ahora cuestionado por algunos mientras que otros lo olvidan ya sea por acción u omisión.

Es necesario que les recuerde a todos la gran fortaleza que adquieren los resultados de la Conferencia cuando gozan del máximo apoyo tripartito posible, dado que, a menudo, esos resultados repercuten sobre el terreno. El Grupo de los Empleadores ha expresado con claridad la necesidad de asegurarse de que la Conferencia mantenga su pertinencia en el mundo actual. Hay quien pone en duda dicha pertinencia, algo que no podemos permitirnos a tenor del papel fundamental que ésta puede y debe desempeñar en el futuro mientras trabajamos juntos en pro de un mundo sostenible. Antes del centenario de la OIT, se plantea el gran desafío de demostrar que podemos estar a la altura de las grandes esperanzas que han depositado en nosotros los ciudadanos del mundo, ya sean ciudadanos de regiones o países desarrollados o en desarrollo, trabajen en el sector informal o en el formal, sean mujeres u hombres de todas las tendencias, jóvenes, empleados y, sobre todo, desempleados, y también quienes ven cómo se conculcan o se ignoran sus derechos.

El formato de dos semanas ya se ha consolidado y, a pesar de todas las dificultades, ha servido para reforzar nuestra eficiencia. Todavía tenemos un trecho que recorrer, pero vamos por el buen camino.

Pasaré a referirme brevemente a los puntos del orden del día de la presente reunión de la Conferencia. La Comisión de Aplicación de Normas es el comité de control de la Conferencia Internacional del Trabajo y ésta, a su vez, es el órgano supremo de toma de decisiones de la OIT. Sus conclusiones y recomendaciones son influyentes porque brindan orientaciones útiles desde los niveles superiores respecto de la puesta en práctica de las normas de la Organización. Sus opiniones pueden ser distintas de las de otros órganos como, por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Hemos logrado una mayor apropiación de sus resultados, hemos mejorado el proceso de redacción de las conclusiones, hemos aportado más claridad respecto de cuáles son los ámbitos de consenso, y hemos permitido a los mandantes expresar y reflejar con mayor libertad sus distintas opiniones y principales logros.

Estar de acuerdo en estar en desacuerdo es un componente intrínseco del tripartismo. La expresión enfática de nuestras opiniones no tiene que ser interpretada erróneamente nunca como otra cosa que no sea la voluntad de velar por que se respete la gobernanza en todo momento y que, al hacerlo, nunca se prescinda de nuestros valores, principios y pertinencia. La buena gestión del tiempo en la Comisión de Aplicación de Normas empieza a servir de ejemplo para otras comisiones. Reviste suma importancia señalar que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores también se han atenido a sus compromisos y responsabilidades con el objetivo de alcanzar un acuerdo oportuno sobre la lista de casos.

Tal y como mencionamos el año pasado y deseamos reiterar este año con mucha insistencia, las medidas adoptadas a fin de mejorar el funcionamiento de esta importante comisión no pueden analizarse de manera aislada, pues están intrínsecamente vinculadas al funcionamiento del sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT en su conjunto. El Grupo de los Empleadores está empezando a ver algunos resultados positivos de la iniciativa de la OIT relativa a las normas y sigue confiando en que todos los mandantes continuarán actuando con gran responsabilidad a fin de alcanzar resultados tangibles. El Estudio General presentado a la Comisión de Aplicación de Normas este año es particularmente pertinente al abordarse en él uno de los temas más importantes que se plantean ante las nuevas realidades del trabajo y el tiempo de trabajo. Esperamos que la Comisión de Aplicación de Normas ayude a preparar ese debate, de manera constructiva, como una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo y no sea visto como una amenaza. De ese modo, contribuirá a mejorar las condiciones en que llevamos a cabo todos nuestra labor en esta casa.

La discusión general sobre la eficacia de la cooperación para el desarrollo es una propuesta presentada y respaldada por los empleadores junto con otros mandantes. Como ya

se ha dicho, es preciso que la OIT logre que sus actividades y su función sean pertinentes y creíbles, además de fructíferas sobre el terreno. El desafío fundamental que tenemos ante nosotros consiste en lograr que en las iniciativas y medidas de otros actores del sistema de las Naciones Unidas se tengan en cuenta el Programa de Trabajo Decente y la identificación de los interlocutores sociales con este programa, en particular antes de que empecemos a transitar por la senda prevista en las propuestas de reforma de las Naciones Unidas. Por consiguiente, es condición *sine qua non* de nuestros métodos de trabajo contar con un enfoque de la cooperación para el desarrollo que responda a las necesidades de los mandantes y busque conocer sus opiniones y prioridades antes de llegar a un acuerdo final sobre los proyectos. Esperamos con interés una discusión práctica basada en el pragmatismo y el realismo. Para lograrlo, es necesario partir de la evaluación sistemática de la cooperación para el desarrollo sobre el terreno, lo que no siempre ocurre. No podemos entender las enseñanzas extraídas sobre lo que funciona y lo que no si no utilizamos la información contenida en los resultados de las evaluaciones de alto nivel como una herramienta de aprendizaje.

Las normas internacionales del trabajo siguen ocupando un lugar central en el mandato de la OIT. No obstante, no deberían ser la única perspectiva desde la que analicemos la cooperación para el desarrollo. También es necesario que reforcemos y demos prioridad a nuestras medidas de fomento del empleo y diálogo social con objeto de lograr más resultados tangibles. Expresado de forma sencilla, podría decirse que la idea de que disponer de una norma significa que el problema está resuelto es un error de apreciación. Necesitamos un enfoque mucho más holístico. Mediante la identificación de mecanismos innovadores de financiación y el fomento de las alianzas, principalmente por conducto de una mayor contribución del sector privado, las alianzas de colaboración público-privadas también serán de enorme ayuda para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A este respecto, nos preocupa particularmente el que no se reconozca el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores independientes como cauce adecuado para coordinar la voz de las empresas y como herramienta fundamental para forjar asociaciones con el sector privado, en lugar de con dependencias de las Naciones Unidas y organismos y redes amplias que no son representativos ni independientes.

La discusión recurrente de este año sobre el diálogo social, a la que ya han hecho referencia mis colegas, es especialmente importante. Puede que no nos demos cuenta de cuán amenazado se halla el diálogo social en la víspera de cumplirse el primer centenario de la OIT. El tripartismo y el diálogo social son los dos activos principales de la Organización. Sin ellos, perdemos no sólo nuestra singularidad, sino también nuestra identidad, nuestros valores y nuestra pertinencia. Debemos demostrar que todo ello constituye una contribución esencial al sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Y para lograrlo, no deberíamos perder de vista el aspecto práctico de las discusiones recurrentes, a saber, sirven para mejorar la comprensión de las diversas situaciones y necesidades de los Miembros de la Organización con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT. Será una pérdida de tiempo si no nos resistimos a los debates teóricos e ideológicos celebrados sin ninguna finalidad ulterior. La ideología es una gran amenaza a la que tenemos que resistirnos. En este punto de mi intervención, citaré a Albert Einstein, quien dijo que el mundo que hemos creado es producto de nuestros pensamientos y no puede ser cambiado sin cambiar nuestros pensamientos. Y a Tuli Kupferberg, al que debemos la afirmación de que cuando se rompen los patrones surgen nuevos mundos. Y así ocurre siempre. La diversidad en el diálogo social debería ser el fundamento primero de un debate fructífero. No hay un único modelo de diálogo social que pueda utilizarse en todos los casos, ni tampoco un modelo específico de mayor rango para los convenios colectivos.

También es importante entender que el diálogo social es un instrumento, no la panacea para alcanzar la paz social. La OIT es la casa del diálogo social a escala mundial. Se creó con la finalidad de alcanzar ese objetivo preciso. Por lo tanto, nos preocupa mucho el crecimiento de otras iniciativas paralelas que, en el mejor de los casos, no pasarían de duplicar el mandato universal y el lugar de la OIT en el sistema multilateral y, en el peor, de socavarlos.

Nos preocupa que la OIT esté destinando su tiempo y sus propios recursos a promover iniciativas como el Pacto Mundial para el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo. Al hacerlo, desatiende su propia labor, en contra de los deseos de uno de los grupos de mandantes tripartitos de la Organización. Además, su elección de una fuente de representación empresarial *ad hoc* preocupa sobremanera a los miembros del Consejo de Administración.

Lo diré de forma muy clara: el Grupo de los Empleadores apoya firmemente el diálogo social y los beneficios que puede aportar. De lo contrario, no estaríamos aquí. Así que trabajemos juntos dentro de esta casa para alcanzar resultados y no subcontratemos a terceros para que lleven a cabo esa labor. Este año, tenemos ante nosotros una primera discusión normativa compleja en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Grupo de los Empleadores se ha comprometido de forma plena y responsable con el logro del objetivo compartido de prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Las conclusiones que emanen de esa discusión deberán traducirse en la formulación de un instrumento realista y eficaz. Con ese propósito, hacemos un llamamiento a todos los mandantes para que trabajen conjuntamente a fin de evitar conceptos vagos y subjetivos, lo que en el pasado he descrito como «expresiones intelectual e ideológicamente permisivas de carácter no universal». Además, deberíamos evitar confundir las responsabilidades de los empleadores con las responsabilidades de las autoridades públicas.

Es imprescindible encontrar nuevos enfoques de la lucha contra la violencia y el acoso, ya que son dos realidades distintas aunque estén relacionadas entre sí. La discusión será difícil, pero no queremos que se nos malinterprete. Se trata de una cuestión laboral y tenemos la firme voluntad de encontrar la manera de avanzar en el seno de la OIT, lo que podría brindarnos verdaderas soluciones para el mundo del trabajo.

Finalizaré mi intervención refiriéndome a la Memoria presentada por el Director General sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Pensamos que la OIT debe hacer una contribución más ambiciosa a la incorporación de las cuestiones de género. Además de ser lo correcto, también constituye una medida eficaz para aumentar la productividad en el mundo hipócrita en el que vivimos, en el que se trata de forma distinta a las mujeres y a los hombres. Lamentablemente, la Memoria transmite una cierta negatividad pese a que, en realidad, se han realizado progresos. Actualmente, un gran número de mujeres está en una mejor situación en el mercado laboral gracias a los esfuerzos de empleadores que invierten en políticas de contratación, remuneración y ascensos justas, horarios de trabajo flexibles y otras medidas laborales. ¿Es necesario que sigamos mejorando? Por supuesto. Necesitamos grandes mejoras, por ejemplo, en lo que se refiere a las políticas salariales no discriminatorias y la manera en que las mujeres sufren formas de discriminación que son difíciles de cuantificar porque, a menudo, son consecuencia de prejuicios inconscientes. Un enfoque exclusivamente jurídico que se limite a aligerar las cargas y traslade la responsabilidad a las empresas resultaría contraproducente e irresponsable. Las autoridades públicas tienen que diseñar una combinación de políticas que apoye esos esfuerzos. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Grupo de los Empleadores, junto con nuestros colegas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, trabajamos en esta cuestión, en primer lugar, con el objetivo de realizar un seguimiento de los progresos, pero también de proporcionar herramientas y buenas prácticas a nuestros miembros empresariales que buscan ayuda y asesoramiento sobre cómo avanzar en este ámbito. Esa labor comprende también un análisis de las estructuras de gobernanza de nuestras propias organizaciones, habida cuenta de que sólo serán eficaces si son un reflejo de la sociedad a la que deseamos prestar servicio. Seguiremos trabajando con el fin de mostrar con mayor claridad y eficacia los argumentos empresariales que aconsejan apoyar esos esfuerzos.

Les agradezco su atención y les deseo unas deliberaciones sumamente fructíferas.

Sra. Passchier
Trabajadora (Países Bajos),
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Ante todo quisiera dar la enhorabuena al Presidente y a los tres Vicepresidentes por su elección. Tienen ante sí una importante tarea y pueden contar con todo nuestro apoyo. En segundo lugar, permítanme decir que es para mí un privilegio poder representar ante esta Conferencia la voz de los trabajadores del mundo. Los trabajadores sienten especial estima por esta Organización, ya que quizás sea el único lugar del mundo donde pueden sentarse a una misma mesa con gobiernos y empleadores en términos de igualdad. Pronto hará 100 años que esta casa funciona como un faro, un luminoso modelo a seguir en tiempos a veces sombríos, al que acuden trabajadores y sindicatos en situaciones difíciles en busca de orientación y apoyo, y que demuestra al mundo que el diálogo social es la clave para lograr la justicia social. Debemos asegurarnos de que continúe haciéndolo en los 100 próximos años.

La OIT es un reflejo del mundo real, por lo que resulta fácil encontrar puntos de divergencia y descontento. Lo difícil, en cambio, es encontrar juntos una manera de avanzar que permita hacer realidad los derechos laborales y fomentar la justicia social.

Los temas que abordaremos a lo largo de la presente reunión de la Conferencia revisten gran importancia para los trabajadores y las trabajadoras de todo el mundo, sus economías y sus sociedades. La OIT, en vísperas de su centenario, debe demostrar su vitalidad y pertinencia tratando estas cuestiones con determinación y compromiso tripartitos.

En el comienzo de esta reunión de la Conferencia, quisiera decir unas breves palabras sobre los puntos del orden del día y algunas de las prioridades del Grupo de los Trabajadores.

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia desempeña una función constitucional básica que hace a la OIT única en el sistema de las Naciones Unidas. Muchos son los países en los que el logro del trabajo decente y la justicia social se ve dificultado por violaciones de los derechos laborales, especialmente los recogidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En esta Comisión se debaten cuestiones complejas, como qué hacer para ampliar y mejorar el cumplimiento. Así pues, sus deliberaciones son cruciales. Deben demostrar que la ratificación ha de ir acompañada de un compromiso por parte de los Estados Miembros de dar efecto a los convenios ratificados.

A nuestro juicio, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo están estrechamente relacionados y son difíciles de separar, y constituyen una grave violación de los derechos humanos y los derechos laborales. Afectan a hombres y mujeres por igual: una nueva e inquietante tendencia en los servicios públicos y privados es que, no sólo conductores de ambulancias y profesores, sino también vendedores y limpiadores, se han convertido en objeto de las ofensas del público en general. No obstante, existe una patente dimensión de género, ya que cada vez son más las mujeres que pagan el precio de un mayor peso en el mundo del trabajo y la sociedad viéndose expuestas a la violencia y el acoso, también sexual.

Ello incide en la capacidad de ejercer otros derechos laborales fundamentales y es incompatible con el trabajo decente. Representa una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos, y repercute no sólo en trabajadores y empleadores, sino también en las familias y comunidades de éstos, su economía y la sociedad en su conjunto.

La erradicación de dicho fenómeno redunda en interés de todos y ello se reconoce cada vez más. Este año, los miembros de la Comisión cuentan con una ocasión única para demostrar la pertinencia de la función normativa de la OIT abordando una cuestión que no

tiene cabida en el mundo del trabajo del siglo XXI. El Grupo de los Trabajadores quiere un convenio inclusivo y eficaz, complementado por una recomendación, que aborde de manera integral la violencia y el acoso, y proteja a todos los trabajadores, sin importar el sector al que pertenezcan ni si se enmarca en la economía formal o en la informal. Trabajaremos con todos los Grupos para que las normas convenidas sean ambiciosas y se adapten a los objetivos fijados.

La discusión recurrente sobre el diálogo social nos brinda la posibilidad de reafirmar su importancia, al ser la libertad sindical y la negociación colectiva derechos habilitantes que promueven la justicia social y el trabajo decente. Esta discusión resulta oportuna: la desigualdad ha alcanzado niveles sin precedentes y la participación de los salarios en el PIB se ha reducido significativamente en los últimos años. Estas tendencias se han gestado en un contexto de graves atentados contra los derechos sindicales, entre ellos reformas del mercado laboral que han menoscabado la negociación colectiva y un aumento del empleo precario y las formas atípicas de empleo que ha restado capacidad de sindicación y negociación colectiva a los sindicatos. Los Convenios núms. 87 y 98 son aún los convenios fundamentales menos ratificados, pese a que todos los mandantes de esta casa se han propuesto lograr su ratificación universal de aquí a 2019.

Sin embargo, incluso cuando dichos Convenios sean ratificados, abundan los países en los que la legislación y la práctica plantean serios obstáculos para las iniciativas de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores dirigidas a lograr mejoras en los salarios y las condiciones de trabajo y el trabajo decente.

La discusión de este año debe servir para crear un auténtico impulso político antes de las celebraciones del centenario dando lugar a medidas concretas que conduzcan a la ratificación y la aplicación universales.

Les recuerdo que la OIT tiene la obligación constitucional de promover la negociación colectiva y, por consiguiente, también debería reforzar sus labores de asesoramiento en materia de políticas y promoción del valor de una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a fin de garantizar mayor igualdad salarial y unas condiciones de trabajo decentes. En base a dicho mandato constitucional, la OIT debería participar activamente en todos los debates pertinentes dentro y fuera de las estructuras de las Naciones Unidas, a fin de promover sus valores fundamentales. El Pacto Mundial para el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo no es sino una importante herramienta más de promoción que la OIT tiene a su disposición y de la que debería hacer buen uso.

La discusión también debería contribuir al debate sobre el futuro del trabajo identificando estrategias para que los trabajadores en negocios basados en plataformas puedan ejercer su libertad sindical y su derecho de negociación colectiva y tengan acceso al trabajo decente. En esta era de la globalización es también imprescindible desarrollar formas eficaces y novedosas de diálogo social a todos los niveles, incluido el nivel internacional. Así pues, la discusión de este año debería reconocer el valor de las distintas formas de diálogo social transfronterizo y su potencial para gestionar la globalización de las empresas, haciendo efectiva la debida diligencia que exigen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

Paso ahora a la discusión general sobre la eficacia de la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La cooperación internacional para el desarrollo está atravesando cambios profundos debido al nuevo marco de financiación para el desarrollo y al proceso de reforma de las Naciones Unidas. El enfoque basado en los derechos en el seno de la Agenda 2030 ofrece una oportunidad única para consagrar el programa normativo de la OIT en la cooperación para el desarrollo de la Organización. A este respecto, es fundamental que el sistema de las Naciones Unidas

reconozca la importancia del diálogo social en de la cooperación para el desarrollo. Debería hacerse un uso estratégico de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) a fin de que los interlocutores sociales participen de forma efectiva en la aplicación de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

Los PTDP también deberían aprovecharse mejor a fin de promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, teniendo en cuenta las observaciones de los órganos de control.

Las alianzas con organizaciones empresariales deberían fundamentarse en un sólido marco de seguimiento y evaluación que brinde transparencia, fiabilidad y resultados en materia de desarrollo de conformidad con los valores y las normas de la OIT, con la participación de las organizaciones de trabajadores. Las alianzas con otras organizaciones deberían respetar plenamente el mandato normativo y la estructura tripartita de la OIT.

La OIT es el organismo más antiguo del sistema; existía incluso antes de que se crearan las Naciones Unidas. El año que viene celebraremos el centenario de la OIT y hablaremos sobre su papel en el futuro del trabajo. El Grupo de los Trabajadores quiere asegurarse de que las medidas adoptadas para consolidar el sistema de las Naciones Unidas sirvan para fortalecer, y no para debilitar, el rol y el mandato de la OIT. La OIT ocupa un lugar único en la estructura de las Naciones Unidas, el cual se ha de mantener, y puede ofrecer inspiración y orientación a todo el sistema.

Permítanme concluir con unas breves observaciones acerca de la Memoria del Director General sobre la *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*. Nos parece un título muy apropiado y contribuiremos más ampliamente a su discusión esta semana.

De momento, deseo dar las gracias a la Oficina por haber señalado algunos aspectos problemáticos, como la persistente falta de progresos en el ámbito de la igualdad de género, así como por haber exigido que todos nosotros transformemos nuestra indignación en acción, en particular en el lugar de trabajo y el mercado laboral, y vayamos más allá de las «prácticas habituales».

También quisiera dar las gracias al Director General por el Anexo a la Memoria titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*. Dicha ocupación, que dura ya más de cincuenta años, sigue haciendo extremadamente difíciles las condiciones de vida y trabajo de los palestinos, sin verdaderas perspectivas de mejora. El desempleo ha alcanzado niveles inauditos, en particular entre los jóvenes y las mujeres. Es necesario renovar los esfuerzos encaminados a poner fin a la ocupación con la creación de un Estado palestino independiente y viable que pueda convivir con Israel en paz y seguridad.

Espero que los debates sean intensos y respetuosos, y que seamos ambiciosos en cuanto a los resultados que queremos lograr. Les deseo a todos una fructífera Conferencia.

El Presidente
(original inglés)

Con esto llegamos al término de la sesión de inauguración de la Conferencia en la que hemos creado la estructura necesaria para trabajar durante las próximas dos semanas.

(Se levanta la sesión a las 12.45 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

11B

Fecha: miércoles 6 de junio de 2018

Sesión plenaria

Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

Índice

Página

Principios por los que se rige la discusión sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General 1

Declaración de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia 2

Jueves 31 de mayo de 2018, a las 10.10 horas

Presidente: Sr. Murad

Principios por los que se rige la discusión sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

El Presidente
(original inglés)

Es con gran placer que declaro abierta la segunda sesión de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La discusión en sesión plenaria comenzará esta mañana con el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, ambos presentados en la plenaria del lunes pasado.

Antes de iniciar la discusión quisiera pedirles a quienes vayan a hacer uso de la palabra que demuestren la apertura y dignidad que corresponden al órgano internacional de más alta categoría en el ámbito social y laboral.

La libertad de expresión es una de las características esenciales de la Organización Internacional del Trabajo. Para ejercer tal libertad en un clima de respeto mutuo es menester que todos los delegados utilicen un lenguaje parlamentario, respeten los procedimientos aceptados, se refieran sólo a los puntos que se estén discutiendo y eviten plantear cuestión alguna ajena a esos asuntos. Se requiere disciplina a este respecto si queremos que nuestros trabajos sean efectivos y fructíferos.

Les rogamos tomen nota de que la duración de las intervenciones está limitada a cinco minutos, según lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, que corresponden a la lectura de un texto de aproximadamente tres páginas mecanografiadas a doble espacio. Como tal disposición se aplicará rigurosamente, se recomienda encarecidamente a los delegados que limiten a un estricto mínimo las fórmulas de cortesía.

Se ha colocado un dispositivo en el estrado que muestra a los oradores el tiempo restante. En aras de la transparencia, y puesto que respetar el límite de tiempo asignado es responsabilidad de todos, el contador del dispositivo se proyectará asimismo en las dos pantallas de la sala de la plenaria de modo que los delegados presentes en la sala también puedan hacer un seguimiento del tiempo disponible. Esto también permitirá a los delegados con turno de palabra posterior conocer el ritmo al que avanza la discusión y prepararse para su intervención.

Cabe señalar que estas restricciones no se aplican a las declaraciones de los portavoces del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, ya que son ellos los que abren la discusión general con las declaraciones de sus respectivos Grupos.

Los delegados podrán ejercer el derecho de réplica cuando estimen que una declaración vulnera a su Gobierno o a la organización que representan. En tales casos, la solicitud para ejercer el derecho de réplica deberá presentarse a la presidencia antes de que termine la sesión en cuestión, acercándose al estrado e informando de ello a la Secretaria de la Mesa. Ésta transmitirá la solicitud al Presidente, quien se pondrá de acuerdo con la delegación interesada sobre el momento en que su representante ejercerá el derecho de réplica.

En la réplica deberá aludirse exclusivamente al punto objeto de debate. La intervención no excederá los dos minutos y el orador se expresará en un lenguaje parlamentario correcto. Les recuerdo que en la OIT no suele concederse el derecho de responder a una réplica.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia acepta estas disposiciones?

(Así queda decidido.)

Sin más, comenzaremos ahora la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.

Declaración de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

Sr. Mdwaba
Empleador (Sudáfrica),
Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)

Quisiera dar las gracias al Director General por haber preparado y presentado su Memoria, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*. Se trata de un documento muy completo que está generando un amplio debate entre todos nosotros en torno al tema de la igualdad de género. En líneas generales, en la Memoria se describe un panorama bastante negativo de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y se hace hincapié en la persistencia de las injusticias en el trabajo y en las estructuras sociales. No podemos negar los retos importantes a los que nos enfrentamos en todo el mundo en materia de discriminación por motivos de género, tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo.

Como ya señalé en mi discurso de apertura, no cabe duda de que todavía es necesario hacer mucho para abordar la disparidad en el trato dispensado a los hombres y a las mujeres en el lugar de trabajo, así como para hacer frente a las actitudes hipócritas del conjunto de la sociedad respecto de las mujeres. Con todo, han de reconocerse debidamente los avances considerables realizados a lo largo de los últimos decenios gracias a los esfuerzos desplegados a escala nacional e internacional, especialmente en aquellos países que han enfocado ese reto como un reto social. Por consiguiente, debemos evitar presentar un panorama globalmente negativo de la situación.

Aunque siempre proporcionamos ejemplos y constataciones de nuestras posiciones como Grupo, hay quienes consideran que no lo hacemos con suficiente claridad. Por ello, señalaré que, según el informe anual de 2016-2017 de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), «[e]n todo el mundo, las mujeres empoderadas están obteniendo avances visibles». En ese informe se citan diversos logros fruto de 72 leyes que han sido adoptadas o reformadas con el fin de reforzar los derechos de las mujeres en 61 países. En el *Informe Global de la Brecha de Género 2017* del Foro Económico Mundial se describe la evolución del Índice Global de Brecha de Género desde 2006 en cada región geográfica. En ese informe, se destacan los avances en la consecución de la paridad de género a lo largo del último decenio en regiones como Europa Occidental, Asia Meridional, África Subsahariana y América Latina y el Caribe.

Aunque es necesario hacer más, en todas las regiones del mundo se ha registrado una brecha de género menor de la observada 11 años atrás. El Banco Mundial ha constatado que, entre 1990 y 2017, la proporción de mujeres que formaban parte de la población activa aumentó en un número considerable de países en desarrollo como, por ejemplo, Afganistán, Azerbaiyán, Bangladesh, Botswana, Chile, Djibouti, Gabón, Haití, Iraq, Malí, Namibia, Pakistán y Senegal, así como en los países menos adelantados, los países de África Subsahariana y los países de bajos ingresos. Según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) titulado *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations,* en los países desarrollados, las tasas de participación de las mujeres en la población activa se han acercado a las tasas de los hombres a lo largo de los últimos decenios.

En lo tocante a las intervenciones de la OIT en la esfera de la igualdad de género, en los últimos decenios, una parte importante de la financiación de los mandantes con cargo al presupuesto ordinario o a proyectos de cooperación para el desarrollo específicos ha sido asignada a la promoción de la inclusión de las cuestiones de género. En lugar de una mención general a una guía de buenas prácticas, esperábamos ver información pormenorizada sobre experiencias positivas que puedan servir de inspiración para quienes no son plenamente conscientes de los retos a los que se enfrentan las mujeres y alentarlos a hacer cambios positivos. Habría sido de ayuda consultar con nuestra Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) con el objeto de asegurarse de que se incluían esos ejemplos para lograr un equilibrio, especialmente en vista del informe mundial de ACT/EMP titulado *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso – Informe Mundial,* en el que se destacan varios ejemplos empresariales de buenas prácticas y de las distintas formas en que las organizaciones de empleadores están tomando la iniciativa en sus propias estructuras de gobernanza. Se procederá a actualizar ese informe de cara al centenario de la OIT el año próximo como prueba de la importancia que concedemos a este asunto.

Permítanme que destaque algunos puntos importantes. A escala mundial, los empleadores están comprometidos con el progreso constante de las mujeres como cantera de talento de fundamental importancia. Coincidimos plenamente con el Director General en que es necesario un nuevo impulso en favor de la igualdad. También es preciso que hagamos hincapié en la igualdad salarial como parte de ese impulso e incluyamos a nuestros jóvenes en el proceso con el que se pretende garantizar que, en el futuro, el trabajo se caracterice por un cambio en las actitudes que contribuya, al mismo tiempo, a un mundo mejor a este respecto.

En la sesión de información sobre la labor de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo celebrada ayer, mencioné que este es un punto en el que mi hija me insiste siempre, así que tengo que mencionarlo y asegurarme de que sepa que no nos olvidamos de estas cuestiones y que escuchamos. Quienes asistieron a esa sesión de información saben que esperaremos con interés el informe que preparará la Comisión Mundial y las ideas que aporte sobre cómo podemos trabajar en pos de un futuro mejor a este respecto, habida cuenta de que ese informe también debería ayudarnos a adoptar una decisión sobre la forma de seguir avanzando.

La OIT debe hacer una contribución mucho más ambiciosa a la inclusión de las cuestiones de género. No sólo es lo correcto, es también una medida muy eficaz para mejorar la productividad. Un gran número de mujeres disfruta ahora de una mejor situación en el mercado de trabajo gracias a los esfuerzos de las empresas por invertir en políticas de contratación, remuneración y ascenso justas, adoptar horarios de trabajo flexibles y establecer otras políticas de recursos humanos internas relacionadas con cuestiones como la provisión de servicios de cuidado de los niños.

Las empresas están modificando su enfoque de la contratación, los ascensos y la cultura del lugar de trabajo. Esas medidas también tienen como finalidad mejorar el acceso de las mujeres a los cargos directivos superiores. Al mismo tiempo, las organizaciones de empleadores cada vez conceden mayor prioridad a la igualdad de género, ofreciendo servicios relacionados con la iniciativa empresarial de las mujeres, colaborando con las instituciones públicas y las partes interesadas en la reducción de la brecha de género en la educación y la formación, y elaborando enfoques basados en datos empíricos sobre las mujeres en las empresas y la gestión y llevando a cabo investigaciones empíricas acerca de esta cuestión.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y ACT/EMP están trabajando intensamente en este ámbito, lo que está permitiendo dar difusión y promover las mejores prácticas entre las organizaciones de empleadores. Deseo señalar, asimismo, que se trata de una responsabilidad compartida: tanto a las instituciones públicas como al sector privado —a través de las organizaciones de empleadores —, las organizaciones de trabajadores, las comunidades y las demás partes interesadas, les corresponde desempeñar un papel a ese respecto. Se trata de un desafío mundial, que requiere un esfuerzo colectivo. Hay muchas maneras de encarar este desafío, pero si algo sabemos con certeza es que la aplicación de enfoques meramente jurídicos, que no hacen sino añadir cargas y trasladar las responsabilidades a las empresas, han resultado contraproducentes.

De forma paralela a la labor legislativa, los poderes públicos deben concebir incentivos eficaces y una combinación de políticas que apuntalen esos esfuerzos. Este punto guarda relación con lo expuesto en la Memoria acerca de los empleadores que asumen los gastos de protección por maternidad. Las leyes adoptadas en este ámbito han tenido como consecuencia que resulte más caro contratar a una mujer que a un hombre. Una vez más, debemos encontrar nuevas formas de hacer las cosas para lograr cambios. Es imperativo que aprendamos de lo que no ha funcionado en el pasado y demos un mejor futuro a nuestra gente.

En la coyuntura actual, no sería partidario de usar la expresión «formas atípicas de empleo», por oposición a las «formas convencionales de empleo», ya que ha perdido su utilidad, entre otras cosas porque no reconoce el papel clave desempeñado por diversas formas de empleo en la promoción de la igualdad de oportunidades. Tampoco reconoce las nuevas metodologías ligadas al mundo del trabajo que es hoy el nuestro. Sin prejuzgar, obviamente, el contenido del informe que elaborará la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, los mandantes han planteado reiteradamente esta cuestión y debemos operar un cambio para reconocerla y no quedar atrapados en las estériles etiquetas del pasado.

En relación con el futuro del trabajo, quisiéramos proponer que la OIT emprenda nuevas investigaciones y, por supuesto, preste atención a los valiosos debates que estamos manteniendo en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en torno a la manera de evaluar cómo está contribuyendo la economía digital a aumentar la capacidad adquisitiva y de decisión de las mujeres al posibilitar que mujeres y hombres puedan permitirse recurrir a servicios de cuidado y, en último término, al propiciar la transición de las mujeres a lugares de trabajo más formales.

En cuanto a la *Aplicación del programa de la OIT en 2016-2017,* dada la extensión de mi intervención en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, que fue bastante exhaustiva, me limitaré a destacar los principales puntos para el informe sobre el próximo bienio.

Nos gustaría ver un marco analítico reforzado y dotado de herramientas de medición apropiadas, que permitan generar un relato más sólido sobre las tendencias, los cambios y el impacto. También nos gustaría ver reforzado el análisis financiero y mayor claridad sobre la aplicación de los presupuestos aprobados. Nos parece alentador, por supuesto, que nuestros

colegas de la Oficina hayan tomado en cuenta lo que dijimos y así lo hayan confirmado en los debates de la última reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras. Hace apenas unos días, tuvimos noticia de que se están introduciendo cambios para tomar en consideración las inquietudes que hemos expresado.

Agradecemos el Anexo a la Memoria del Director General, titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados,* así como la misión realizada por una delegación de la OIT a la Ribera Occidental — incluida Jerusalén Oriental —, la Franja de Gaza, Israel y el Golán sirio ocupado. Tomamos nota de la mala situación económica de los trabajadores palestinos, del aumento del desempleo, con una tasa global de desempleo del 27,4 por ciento y una tasa de desempleo femenino que se sitúa en un alarmante 47,4 por ciento. En vista de la disminución de la ayuda internacional de los últimos años, instamos a la comunidad internacional a incrementar su apoyo financiero y a mostrar mucha más ambición y determinación en este terreno. Alentamos tanto a las autoridades israelíes como a las palestinas a que entablen un diálogo eficaz, por medio de un esfuerzo concertado, con objeto de lograr mejoras sustanciales en el entorno empresarial, que generarán un sólido crecimiento del empleo. El Grupo de los Empleadores desea insistir en la supresión de las restricciones a la actividad económica a fin de que las empresas puedan desarrollar efectivamente sus actividades y contribuir al crecimiento económico de la región.

Como ya sostuvo el Grupo de los Empleadores el año pasado, la OIT debería emprender actividades de asistencia técnica a gran escala en el marco del programa de referencia sobre los Estados frágiles y la respuesta a los desastres. Deberíamos redoblar nuestros esfuerzos en apoyo de los procesos de reforma de la legislación laboral mediante consultas y alianzas tripartitas y ofrecer asesoramiento y apoyo técnicos para el desarrollo de las competencias de los trabajadores palestinos. El Grupo de los Empleadores alienta a la OIT a desarrollar las capacidades de todos los mandantes.

Sra. Passchier
Trabajadora (Países Bajos),
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Hoy abordamos la Memoria del Director General titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo,* cuyo subtítulo remite de manera muy acertada al «impulso» en favor de la igualdad. El progreso es extremadamente lento y, en muchos lugares, se ha llegado a registrar incluso un retroceso. Así pues, no cabe duda de que debemos hacer más y hacerlo mejor si no queremos volver a discutir sobre el mismo tema en el segundo centenario de esta casa.

Se han producido múltiples avances para la mujer en el mundo del trabajo durante el último siglo. El cambio más visible ha sido la feminización de la fuerza de trabajo con una ocupación remunerada. La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado de manera exponencial desde la Segunda Guerra Mundial rondando ahora el 50 por ciento. A nivel mundial, muchos países han introducido medidas encaminadas a reducir o eliminar la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo.

La OIT ha venido ocupándose del tema de la igualdad y la no discriminación, así como de los derechos y necesidades de las trabajadoras desde larga data. Sin embargo, las mujeres siguen quedando rezagadas en el mundo del trabajo. Ello no se debe a que tengan en general calificaciones o competencias peores, ya que cada vez son más las mujeres que obtienen mejores resultados que los hombres. Con todo, en muchos sentidos, la participación de la mujer en el mercado de trabajo todavía se considera complementaria. Complementaria, se entiende, de su función de esposas, madres y cuidadoras.

En cierto modo, esta función, incluso en el caso de las mujeres que nunca llegan a desempeñarla en la práctica, determina nuestras probabilidades de conseguir un empleo y una remuneración estables, tener una carrera y ocupar un cargo de responsabilidad y, en última instancia, obtener una pensión adecuada. Ello se traduce en una segregación profesional y en diferencias salariales entre hombres y mujeres que persisten aún en todas las regiones, así como en casos de violencia contra mujeres y niñas, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

En los últimos tiempos, la situación ha ido a peor, especialmente en las regiones más afectadas por la crisis económica. Las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo se han estancado o reducido. Determinadas políticas introducidas en los últimos años, sobre todo en Europa, tras el desplome de los mercados financieros mundiales, han puesto en tela de juicio la solidez de las políticas de igualdad de género.

Desde 2009 venimos constatando un alarmante aumento de las disparidades de ingresos. Las mujeres siguen teniendo una mayor presencia en el ámbito del trabajo informal, y han vuelto a proliferar los empleos precarios, poco calificados y mal remunerados, con escasa protección laboral y social. La pobreza sigue teniendo rostro de mujer, y las jóvenes y migrantes son las más afectadas.

Hemos sido testigos de una aceleración en la retirada del Estado como proveedor de servicios públicos vitales y como empleador, en particular por cuanto respecta a los servicios de cuidado de los que tanto dependen las mujeres para poder acceder al trabajo decente. La promoción de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, la adecuada protección de la maternidad y la igualdad de remuneración parecen haber quedado relegadas a un segundo plano en las políticas públicas y macroeconómicas.

Los atentados contra los derechos sindicales fundamentales han formado parte integrante del retroceso. En los últimos tiempos, los sindicatos han logrado que en los convenios colectivos se incluyeran disposiciones a favor de la igualdad de género, y la sindicación y la acción colectiva han servido a grupos de trabajadores vulnerables para procurar mejorar su situación. En muchos sindicatos de todo el mundo, ello ha supuesto un incremento en el número de afiliadas.

Sin embargo, los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, incluido el derecho de huelga, que cada vez se reclaman y aprovechan más entre las trabajadoras y en los sectores en los que predominan las mujeres, como el sector textil y el turismo, se hallan bajo una presión creciente. La violencia y el acoso contra la mujer en el mundo laboral son todavía un problema acuciante y un gran obstáculo para el ejercicio de los derechos de la mujer.

En esta ocasión, en vísperas del centenario de la OIT, apoyamos firmemente el mensaje contenido en la Memoria del Director General, a saber, que ya es hora de ir más allá de las «prácticas habituales».

Puede que hayamos llegado al límite de lo que es posible hacer desde una mera perspectiva de la igualdad, lo que hasta ahora a menudo se ha traducido en declarar la igualdad entre mujeres y hombres y esperar que éstas compitan en el mundo del trabajo en términos «masculinos», sin tener en cuenta las contradicciones que plantea este enfoque.

Debemos adoptar un enfoque más transformador para que mujeres y hombres desarrollen todos sus talentos y capacidades y cumplan múltiples funciones en la vida, como trabajadores, padres y cuidadores, el cual además exija que las empresas, las instituciones públicas y los lugares de trabajo se adapten más al cambio y a la diversidad.

Lo que necesita «arreglo» no son las mujeres, sino los sistemas económicos y las instituciones que conforman nuestras vidas y el mundo en el que trabajamos.

Esto no significa, como bien se subraya en la Memoria, que haya que desechar la experiencia y las herramientas del pasado; más bien es necesario complementarlas con enfoques nuevos e innovadores. Para lograrlo, el Director General propone cinco componentes básicos, a los que desearía referirme brevemente.

Pero antes, permítanme recalcar que todos esos componentes están relacionados entre sí, y que sólo abordándolos todos al mismo tiempo de manera proactiva e integral podremos lograr el progreso necesario.

El primer componente básico es: *El camino hacia una nueva economía del cuidado.* La clave de gran parte de la desigualdad que experimentan las mujeres son las limitaciones relacionadas con sus responsabilidades de cuidado y su función reproductora. Las creencias acerca de las funciones de las mujeres y su lugar en la sociedad afectan profundamente a su participación en la fuerza de trabajo, el tipo de trabajo que realizan, los puestos que ocupan, la calidad de sus empleos, sus oportunidades profesionales y sus salarios.

La necesidad de compaginar las responsabilidades de cuidado y las actividades generadoras de ingresos, junto a la ausencia de marcos o estructuras adecuadas que permitan conciliar trabajo y cuidados, a menudo hace que las mujeres acepten empleos a tiempo parcial de escasa calidad o modalidades de trabajo ocasional o informal.

Si no eliminamos este paradigma predominante de los cuidados, o tal como se lo denomina en la Memoria, «el dilema tiempo-ingresos-libertad de acción», no conseguiremos avanzar lo necesario hacia un mundo del trabajo más justo y equitativo en lo relativo a la igualdad de género.

El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la conclusión de la Memoria en cuanto a que una nueva economía del cuidado, basada en el trabajo decente, puede contribuir significativamente al impulso en favor de la igualdad. Si bien gran parte de la atención del futuro del trabajo se centra en el impacto que tienen los rápidos adelantos en la tecnología, la economía del cuidado será uno de los sectores de mayor expansión en el futuro. Una adecuada inversión en la economía del cuidado puede aumentar las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y contribuir a eliminar las disparidades por motivos de género mejorando las remuneraciones y las condiciones del sector de los cuidados y haciendo posible que trabajadoras y trabajadores concilien mejor el trabajo con las responsabilidades familiares. El reto consiste en lograr que los empleos que se creen sean decentes.

Si abordamos esta prioridad con seriedad, debemos promover inversiones en los servicios de cuidados y en las condiciones de trabajo de quienes dispensan dichos servicios, crear el espacio fiscal y presupuestario necesario, y lograr que un componente esencial de los sistemas nacionales de seguridad social integrales sean unos servicios de cuidados de calidad.

El segundo componente básico es: *Fortalecer el control de las mujeres sobre su tiempo*. Las primeras normas de la OIT se refirieron al tiempo de trabajo. Reducir el tiempo de trabajo era considerado un factor fundamental, no sólo para promover la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también para garantizar una vida digna fuera del ámbito del trabajo.

En los inicios de la regulación del tiempo de trabajo había escaso reconocimiento de las obligaciones domésticas y en materia de cuidados que los trabajadores, en particular, las trabajadoras, tenían que asumir. En tiempos más recientes, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado varios desafíos que, hasta ahora, solamente se

han abordado de manera fragmentada. En numerosos países han surgido nuevas modalidades de trabajo denominadas «flexibles», algunas de ellas enmarcadas en convenios colectivos, aunque muchas otras fuera de cualquier marco de protección; se argumenta que proporcionan mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores. Principalmente en los casos en los que dicha flexibilidad se combina con unas relaciones de trabajo precarias y atípicas, en donde el trabajador no puede influir en la ordenación del tiempo de trabajo, esto se traduce en horas de trabajo irregulares e imprevisibles, lo que atenta contra la salud física y mental de los trabajadores y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Se está comprobando que lo mismo ocurre con el empleo esporádico en la economía de las plataformas, donde las nuevas tecnologías hacen que cada hora del día y de la noche sea una hora de trabajo potencial, quedando los trabajadores fuera de todo marco de protección.

Las reflexiones que estamos llamados a hacer en la reunión de la Conferencia de este año sobre el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, titulado *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro,* pueden aportar importantes piezas al rompecabezas y contribuir a elaborar directrices que la OIT pueda aplicar. Resulta claro que los trabajadores necesitan un horario de trabajo que pueda adaptarse a sus necesidades. Se requiere previsibilidad en los horarios, garantizar un mínimo de horas de trabajo y limitar el número de horas de trabajo excesivas, así como tener una auténtica voz a través del diálogo social y la negociación colectiva cuando se determine cómo habrá de disponerse su tiempo de trabajo. Todo ello es necesario para promover una igualdad que dará autonomía a las trabajadoras y control sobre su tiempo, su trabajo y su vida privada.

Como primera medida, la OIT y sus mandantes deberían reconocer que existe ya un número considerable de instrumentos útiles disponibles que podrían promoverse y aprovecharse más, como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

El tercer componente básico es: *Valorar justamente el trabajo de la mujer*. El Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la importante labor de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que, en 2013, adoptó una innovadora resolución en la que se definió el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo, resaltando con ello la contribución de las mujeres a la economía, en todas sus dimensiones. Se trata de un paso importante para atender la persistente infravaloración del trabajo de las mujeres.

Al Grupo de los Trabajadores le resulta alentadora también la creación de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) encabezada por la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y ONU-Mujeres, con objeto de acelerar los avances destinados a eliminar la disparidad salarial entre hombres y mujeres de aquí a 2030, en cumplimiento de la meta 5 del Objetivo 8 y del Objetivo 5 de la Agenda 2030.

En la Memoria del Director General se proporcionan dos respuestas: la primera apunta a seguir desarrollando los métodos estadísticos a fin de evaluar con exactitud la contribución de las mujeres a la economía y la sociedad; la segunda se centra en la mayor transparencia con respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres y en concebir métodos por los que pueda exigirse a las empresas que adopten medidas para generar mejoras concretas.

Pese a que son medidas útiles, el Grupo de los Trabajadores, en vista de que se ha hecho mucho ya sobre este importante tema, quisiera que se adopten medidas más integrales y eficaces que permitan establecer vínculos más sólidos con los demás componentes esenciales y entre ellos, como garantizar cuidados mejor remunerados y tratar la cuestión de la representación excesiva de las mujeres en formas precarias y atípicas de empleo, que tienen efectos perjudiciales sobre sus ingresos.

El cuarto componente básico, y no el menos importante, es: *Dar a conocer la opinión y aumentar la representación de las mujeres*. En la Memoria del Director General se señala legítimamente la atención a la importancia que tiene la «capacidad de acción», esto es, la posibilidad de que las mujeres puedan dar a conocer su opinión y que sean escuchadas. No se puede recalcar lo suficiente la importancia que revisten los dos derechos laborales más fundamentales, a saber, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, así como la necesidad de velar por que las mujeres tengan pleno acceso a estos derechos habilitantes y que éstos se respeten en nombre de ellas.

En los sindicatos, estamos plenamente conscientes de la necesidad de modernizar y de adaptar nuestras políticas y estructuras, a fin de representar tanto a mujeres como a hombres de manera más equitativa en el mundo del trabajo y de defender los derechos y los intereses de las mujeres, así como ejercer presión en relación con la agenda de cambios estructurales citada anteriormente. Permítanme que les diga que cada vez más cosechamos éxitos en ese sentido. Recientemente, en Asia Sudoriental, me sorprendió el número de sindicalistas jóvenes, fuertes y motivadas dirigiendo a sus hermanas y sindicatos en aras de mejores condiciones de vida y de trabajo en sus lugares de trabajo y países.

Por consiguiente, apoyamos plenamente el llamamiento del Director General a redoblar los esfuerzos de la OIT a fin de integrar las opiniones, las perspectivas y los intereses de las mujeres en todas sus actividades, incluidas las que se llevan a cabo a través de la cooperación técnica. Sumándose a ello, debería instarse a los mandantes de la OIT a intensificar sus esfuerzos por incluir a mujeres en sus delegaciones y en la labor de la Organización. Nos gustaría, además, que todas las partes adoptaran más medidas y realizaran más actividades con miras a mejorar las perspectivas de las mujeres de asumir puestos de liderazgo.

Esto me lleva al último componente básico, y aquí podré ser breve ya que estamos discutiendo el tema actualmente en esta reunión de la Conferencia: *Poner fin a la violencia y el acoso*. En el futuro del trabajo que queremos no hay lugar para la violencia ni para el acoso contra las mujeres ni, de hecho, contra ninguna otra persona, como tampoco lo hay para el trato injusto o para la desigualdad de oportunidades por motivos de género. Esperamos con interés los resultados positivos del debate que se está entablando actualmente en la comisión normativa sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En conclusión, no puede haber un futuro del trabajo sin mujeres en el trabajo y, en dicho futuro, mujeres y hombres deben ser diferentes, pero gozar de condiciones de igualdad. Mientras nos preparamos para celebrar el centenario de la Organización y su loable labor de vanguardia en la continua promoción de la igualdad de género, debemos asegurarnos de que no vuelva a llevarnos otros 100 años alcanzar esta realidad.

Quisiera decir unas últimas palabras acerca del Anexo de la Memoria del Director General, al que ya me he referido en mi discurso inaugural ante la Conferencia, sobre la difícil situación de los trabajadores palestinos, hombres y mujeres, de los territorios ocupados. Creemos que la OIT tiene una muy importante labor que desempeñar a ese respecto.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Ginebra, 28 de mayo-8 de junio de 2018

Transcripción de la discusión de la Memoria del Director General y del Informe del Presidente del Consejo de Administración

La interpretación permite facilitar la comunicación y su transcripción no constituye un acta literal o auténtica. Solo el discurso original es auténtico.

Índice

Jueves 31 de mayo 2018, sesión de la mañana 1
Gobierno (Suiza) 1
Trabajador (China) 1
Gobierno (Bélgica) 2
Empleador (Bangladesh) 3
Gobierno (Azerbaiyán) 4
Gobierno (Egipto) 5
Empleador (Etiopía) 6
Gobierno (Kuwait) 7
Gobierno (Mauritania) 7
Trabajador (Kenya) 9
Gobierno (Marruecos) 10
Gobierno (Arabia Saudita) 11
Empleador (Bulgaria) 12
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos) 12
Gobierno (Côte d'Ivoire) 13
Gobierno (Uzbekistán) 15
Gobierno (Senegal) 16
Gobierno (Mali) 17
Trabajador (Arabia Saudita) 18
Gobierno (Congo) 18
Organización Árabe del Trabajo 20
Jueves 31 de mayo 2018, sesión de la tarde 21
Gobierno (Qatar) 21
Trabajador (Benín) 21
Gobierno (Djibouti) 22
Trabajador (Líbano) 23
Empleador (Nepal) 24
Trabajador (Bielorrusia) 25
Gobierno (Mauricio) 26
Trabajador (Marruecos) 27
Gobierno (Papúa Nueva Guinea) 28
Gobierno (Libia) 29

Trabajador (Malasia) 29
Gobierno (Uzbekistán) 30
Gobierno (Movimiento para la Liberación Palestina) 31
Gobierno (Colombia) 32
Trabajador (Siria) 33
Gobierno (Uganda) 34
Gobierno (Zambia) 35
Gobierno (República Democrática del Congo) 36
Empleador (Líbano) 37
Gobierno (Afganistán) 38
UNI Global Union 39
Federación Internacional de Trabajadores del Hogar 40
Juventud Obrera Cristiana Internacional 40
Comisión Católica Internacional para las Migraciónes 41
StreetNet International 42
Unión Africana de Entidades Mutuales 43
Obra Kolping Internacional 45
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas 46
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando 47
Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC) 48
Viernes 1.° de junio 2018, sesión de la mañana 49
Gobierno (Austria) 49
Empleador (Argentina) 51
Gobierno (Barhein) 52
Trabajador (Noruega) 53
Gobierno (Islandia) 54
Gobierno (Camerún) 55
Trabajador (Suecia) 56
Empleador (Kenya) 57
Gobierno (Benín) 58
Empleador (India) 59
Trabajador (Myanmar) 60
Trabajador (Bahrein) 61
Gobierno (Mongolia) 62
Gobierno (Liberia) 63
Gobierno (República Árabe Siria) 64
Trabajador (Panamá) 65
Empleador (Iraq) 66
Gobierno (Malawi) 68
Empleador (Uruguay) 69
Viernes 1.° de junio 2018, sesión de la tarde 70
Trabajador (Libia) 70
Gobierno (Iraq) 71
Trabajador (Colombia) 72
Gobierno (Burundi) 73

Gobierno (Estado Plurinacional de Bolivia) 74
Gobierno (República Unida de Tanzanía) 75
Trabajador (Iraq) 76
Empleador (Guinea) 76
Gobierno (Líbano) 77
Trabajador (Estado Plurinacional de Bolivia) 78
Gobierno (Madagascar) 79
Empleador (Egipto) 80
Empleador (Rumania) 81
Empleador (Sri Lanka) 82
Trabajador (Bangladesh) 83
Trabajador (Uzbekistán) 84
Trabajador (Paraguay) 86
Empleador (Bélgica) 87
Confederación Europea de Sindicatos 88
Confederación Sindical Internacional 89
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte 90
Lunes 4 de junio 2018, sesión de la mañana 91
Trabajador (España) 91
Gobierno (Cuba) 93
Gobierno (Zimbabwe) 94
Trabajador (Argentina) 95
Gobierno (Nepal) 96
Gobierno (Suecia) 97
Trabajador (Japón) 98
Gobierno (Kenya) 99
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela) 100
Gobierno (Filipinas) 101
Gobierno (Grecia) 102
Empleador (República Islámica del Irán) 103
Gobierno (Polonia) 104
Trabajador (Chile) 105
Gobierno (Santa Sede) 107
Empleador (Japón) 108
Gobierno (Indonesia) 109
Gobierno (Brasil) 109
Gobierno (Etiopía) 110
Empleador (Indonesia) 111
Gobierno (Suráfrica) 112
Gobierno (Uruguay) 114
Empleador (Barhein) 115
Gobierno (Mozambique) 116
Trabajador (Zambia) 117
Empleador (Brasil) 118
Federación Sindical Mundial 119

Gobierno (Brasil) 120
Lunes 4 de junio 2018, sesión de la tarde 120
Trabajador (Cuba) 120
Empleador (Colombia) 122
Gobierno (Sri Lanka) 123
Gobierno (Trinidad y Tabago) 124
Trabajador (Filipinas) 125
Empleador (Pakistán) 126
Gobierno (Bielorrusia) 127
Trabajador (Etiopía) 128
Gobierno (Paraguay) 129
Trabajador (Movimiento para la Liberación Palestina) 130
Empleador (Mauricio) 131
Gobierno (Albania) 132
Empleador (Finlandia) 133
Trabajador (Guatemala) 134
Gobierno (Camboya) 135
Empleador (Paraguay) 136
Gobierno (Níger) 137
Trabajador (Cabo Verde) 138
Trabajador (Bélgica) 139
Gobierno (Tailandia) 140
Gobierno (Côte d'Ivoire) 141
Gobierno (Australia) 142
Trabajador (Italia) 143
Trabajador (Indonesia) 144
Trabajador (Pakistán) 145
Trabajador (Sudán) 146
Trabajador (Azerbaiyán) 147
Trabajador (Sri Lanka) 148
Gobierno (Ecuador) 149
Empleador (Sudán del Sur) 150
Trabajador (Mauricio) 151
Gobierno (Burkina Faso) 152
Confederación Sindical Internacional 153
Organización Islámica de Cooperación 154
Unión Internacional de Pensionistas y Jubilados 155
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas 156
Internacional deTrabajadores de la Construcción y la Madera 157
Confederación Latinoamericana y del Caribe, de Trabajadores Estatales 159
Centro Europeo para los trabajadores 160
Internacional de la Educación 161
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines) 162
Internacional de Servicios públicos 163

Make Mothers Matter 165
Gobierno (Brasil) 166
Martes 5 de junio 2018, sesión de la mañana 166
Trabajador (Somalia) 166
Empleador (Filipinas) 167
Gobierno (Seychelles) 168
Trabajador (Países Bajos) 169
Gobierno (Kiribati) 170
Gobierno (Singapur) 171
Gobierno (China) 171
Empleador (Tailandia) 172
Gobierno (Chipre) 173
Gobierno (Angola) 174
Gobierno (Luxemburgo) 175
Trabajador (Federación de Rusia) 176
Gobierno (Brunei Darussalam) 177
Trabajador (Singapur) 178
Gobierno (Bulgaria) 179
Empleador (Chipre) 180
Gobierno (Suriname) 181
Gobierno (Turquía) 182
Gobierno (Malta) 183
Trabajador (Federación de Rusia) 184
Gobierno (Túnez) 185
Empleador (China) 186
Empleador (Malta) 187
Gobierno (República Democrática Popular de Lao) 188
Gobierno (República de Corea) 188
Gobierno (Finlandia) 190
Trabajador (Túnez) 191
Empleador (Turquía) 192
Trabajador (República de Corea) 193
Gobierno (Jordania) 194
Martes 5 de junio 2018, sesión de la tarde 195
Empleadora (Argelia) 195
Trabajador (Turquía) 196
Gobierno (Myanmar) 197
Empleador (Túnez) 198
Gobierno (Nigeria) 198
Gobierno (República Islámica del Irán) 199
Gobierno (Bangladesh) 200
Empleador (Myanmar) 201
Trabajador (Tailandia) 202
Gobierno (Namibia) 203
Gobierno (Bahamas) 204

Trabajador (Chipre) 205
Gobierno (Federación de Rusia) 207
Empleador (República de Corea) 207
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela) 208
Empleadora (República Democrática Popular Laos) 209
Trabajador (Malta) 210
Gobierno (Botswana) 211
Empleador (República Bolivariana de Venezuela) 213
Trabajador (Francia) 214
Gobierno (Viet Nam) 215
Trabajador (República Democrática Popular LAO) 215
Empleador (Namibia) 216
Gobierno (Eritrea) 217
Gobierno (Sudán) 218
Trabajador (Nigeria) 219
Gobierno (Noruega) 220
Trabajador (Brasil) 221
Trabajador (Viet Nam) 222
Gobierno (Israel) 223
Trabajadora (Suiza) 224
Gobierno (República Dominicana) 225
Trabajadora (Barbados) 226
Trabajador (Seychelles) 227
Gobierno (Gabón) 228
Confederación Internacional de Técnicos 229
Federación Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe 231
Federación Internacional Sindical de la Enseñanza 231
Gobierno (Brasil) 233
Miércoles 6 de junio 2018, sesión de la mañana 233
Gobierno (Eslovenia) 233
Empleador (Cuba) 234
Gobierno (Lituania) 235
Trabajador (Portugal) 236
Empleador (España) 238
Trabajadora (Uruguay) 239
Gobierno (Irlanda) 240
Gobierno (Canadá) 241
Trabajadora (Polonia) 243
Gobierno (Argentina) 244
Gobierno (México) 245
Trabajador (Ucrania) 246
Gobierno (Jamaica) 248
Empleador (Irlanda) 249
Gobierno (Países Bajos) 250
Gobierno (Panamá) 251

Gobierno (Perú) 253
Empleador (Polonia) 254
Gobierno (Japón) 255
Empleador (Panamá) 256
Gobierno (ex República de Yugoslava de Macedonia) 258
Gobierno (India) 259
Empleador (Jordania) 260
Gobierno (Fiji) 261
Gobierno (Ghana) 262
Empleador (México) 263
Gobierno (Guatemala) 265
Trabajador (India) 266
Gobierno (Rumanía) 267
Trabajador (República Bolivariana de Venezuela) 268
Gobierno (Brasil) 269
Miércoles 6 de junio 2018, sesión de la tarde 270
Empleador (Perú) 270
Trabajador (República Islámica del Irán) 271
Gobierno (Croacia) 272
Trabajador (Rumanía) 273
Empleador (Chile) 275
Trabajadora (Finlandia) 276
Gobierno (Portugal) 277
Trabajador (Afganistán) 278
Gobierno (Cabo Verde) 279
Gobierno (Pakistán) 280
Gobierno (Costa Rica) 281
Empleador (Portugal) 282
Gobierno (Ucrania) 284
Trabajador (Bulgaria) 285
Gobierno (Chile) 286
Trabajador (Irlanda) 287
Empleador (Viet Nam) 289
Trabajador (Nepal) 290
Trabajador (México) 291
Gobierno (Barbados) 292
Trabajadora (Estados Unidos) 293
Empleador (Ucrania) 294
Gobierno (India) 296
Gobierno (San Marino) 297
Gobierno (Honduras) 298
Gobierno (Francia) 299
Gobierno (España) 301
Empleador (Zambia) 302
Gobierno (Italia) 303

Gobierno (Somalia) 304
Trabajadora (Angola) 306
Gobierno (Hungría) 307
Gobierno (Guinea) 308
Gobierno (Rwanda) 309
Gobierno (Guinea Ecuatorial) 310
Gobierno (Sudán del Sur) 311
Sociedad Internacional de la Seguridad Social 312
IndustriALL Global Union 314
Centro de Intercambio y Cooperación para América Latina 315
Unión Mundial de Profesiones Liberales 316
Gobierno (Maldivas) 317
Gobierno (Afganistán) 319
Gobierno (Brasil) 319

Jueves 31 de mayo 2018, sesión de la mañana

Sr. Zürcher
Gobierno (Suiza)

Señor presidente, señoras y señores, Vicepresidentes, señoras y señores. Suiza saluda a la Memoria del Director General la propuesta de una iniciativa sobre las mujeres en el mundo del trabajo nos parece pertinente para el centenario de la OIT. Efectivamente, la OIT se ha comprometido en favor de la igualdad entre los hombres y mujeres desde su creación. Este valor fundador de la organización está inscrito en el corazón mismo de la justicia social y de las normas fundamentales ratificadas por Suiza como son el convenio número 100 sobre la igualdad de remuneración y el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo. Iniciativa suiza a favor de personal calificado para responder al declive general de la oferta de mano de obra, la confederación, los cantones y los interlocutores sociales desean movilizar los potenciales aún no explotados por medio de diversas medidas para responder a las necesidades del mercado suizo del trabajo. Mejorar la compatibilidad entre vida profesional y vida familiar es una condición primordial para la integración en el mercado de trabajo de personas sin actividad profesional, por el aumento de la tasa de ocupación de personas que trabajan a tiempo parcial. Para conseguirlo, es esencial ante todo desarrollar una oferta de calidad, la acogida extrafamiliar para los niños, condiciones marco favorables de la vida familiar en el seno de las empresas y eliminar las infiltraciones financieras negativas del sistema fiscal. Estas medidas deben permitir mejorar el acceso al mercado de trabajo a las personas con responsabilidades familiares. Las iniciativas internacionales, Suiza forma parte de la coalición internacional de igualdad de salarios. Esto se ha establecido como una medida transversal para la economía suiza desde 2013. Se trata sobre todo de mejorar la productividad y la participación de las mujeres en las cadenas de valor. En el terreno de la promoción del sector privado, tenemos programas para promover el empresariado femenino, el acceso al financiamiento para las mujeres. Suiza colabora con la OIT desde hace muchos años para integrar la dimensión de género en todos sus proyectos de cooperación al desarrollo. Uno de los proyectos emblema de la cooperación económica, por lo que toca al empleo de las mujeres, es el programa de la OIT de mejores empleos que apoya Suiza desde 2009. Los empleados del sector textil son el 80 por ciento mujeres y así esto nos permitiría alcanzar la Agenda 2030 de una remuneración igual de hombres y mujeres. El objetivo EPIC busca dar apoyo a las mujeres según las prioridades nacionales atacando la desigualdad salarial. EPIC apoya la eliminación de la pobreza a la igualdad de género, el trabajo decente y la paz social. Hablo de la coalición internacional para la igualdad de salarios, pero las medidas legislativas no son suficientes, deben ir acompañadas de acciones y de resultados. Sin embargo, son importantes para proteger a las mujeres en el mundo del trabajo. El ánimo de lo emprendido por nuestra conferencia, estamos a favor de la lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo. Suiza ratificó el convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia, contra las mujeres y la violencia doméstica. Este texto entró en vigor en Suiza el 1 de abril de 2018. Para concluir, Suiza alienta a todos los actores a que se comprometan de forma constructiva en la elaboración de nuevas normas sobre la violencia y el acoso durante esta conferencia. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Jiang
Trabajador (China)

Distinguido presidente, en primer lugar, quisiera felicitarle por su elección como presidente de la conferencia. Creo que con su experiencia y sabiduría la conferencia tendrá un gran éxito. La Memoria del Director General, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo examina los obstáculos y causas estructurales a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo que tiene una calidad orientativa importante para cumplir con los objetivos de desarrollo sostenibles. El impulso para la igualdad de género constituye la política base de China y los sindicatos chinos están comprometidos con la protección de las trabajadoras.

Para finales de 2017 se firmaron 1.366 millones de convenios colectivos destinados a las trabajadoras ofreciendo cobertura a 79.999 millones de trabajadores. De todos los sindicatos, el 97, 2 por ciento se han creado 2.655 que abarcan, que tienen, perdón, comités de mujeres para proteger a las trabajadoras contra toda forma de violencia y acoso sexual. El comité central del partido comunista de China, con el camarada Xi Jinping a la cabeza, concede gran importancia a la clase trabajadora y al trabajo sindical y en vísperas del día internacional del trabajo, en su carta de respuesta a los trabajadores modelos inscritos en las clases de pregrado del Instituto chino de relaciones laborales, el secretario Xi Jinping envía fraternales saludos a todos los trabajadores chinos. Enfatiza y resaltó que el trabajo es un acto glorificado, elevado, noble y hermoso. E instó a la sociedad a respetar a los trabajadores modelos y actualmente el trabajo de los sindicatos es muy importante en el país para perpetuar el espíritu de los trabajadores modelos y promover el que la sociedad respete el trabajo, a los trabajadores, la reforma de la fuerza laboral y cree una fuerza laboral orientada al conocimiento, basada en capacidades e innovadora. Hemos adaptado cambios para maximizar el número de trabajadores sindicalizados incluyendo los trabajadores migrantes rurales. 2.809 millones de sindicatos se han creado con una afiliación total de 303 millones. En segundo lugar, para responder a las necesidades de los trabajadores y las personas hemos promovido la campaña de sindicatos Internet Plus. Se han firmado 2,46 millones de convenios colectivos que abarcan a 6.400 millones de empresas y a 280 millones de trabajadores. En tercer lugar, hemos mejorado nuestra capacidad de servir a los trabajadores y los hemos ayudado para alcanzar un trabajo decente. 2.252 millones de empresas a escala primaria han creado congresos de trabajadores que dan cobertura a 250 millones de trabajadores. También, en cuarto lugar, hemos creado un apoyo especial y sólido a los trabajadores. Durante el día de nuevo año y el festival de primavera de 2017, ofrecimos asistencia a 4,2 millones de trabajadores de 210 mil empresas. La OIT, delegados, es una plataforma para intercambiar y cooperar entre trabajadores y sindicatos de diferentes países, los sindicatos chinos seguirán enarbolando bien alto la bandera de la paz y fortaleciendo la paz y la justicia en el mundo. Gracias.

Sr. Peeters
Gobierno (Bélgica)

Querido presidente, colegas, señoras y señores. La lucha por la igualdad de género es una batalla para lograr una sociedad más justa y una economía más sólida. La correlación positiva entre los derechos de las mujeres y el desempeño de las sociedades y de las economías no se pueden negar. En 2015, la publicación de la Universidad de Hasselt de Bélgica afirmó que los comités de dirección de las empresas que cotizan en bolsa registran un impacto positivo en el desempeño de las empresas cuando hay más mujeres que son miembros de dichos comités de dirección. Por eso, encomio a la OIT por escoger el tema de las mujeres en el trabajo como el tema fundamental de la conferencia de este año. Durante años, Bélgica ha dado grandes pasos para eliminar la brecha de géneros en el lugar de trabajo y también la brecha en las nóminas de las personas. En los últimos años, por ejemplo, hemos introducido las “llamadas misteriosas”, entre comillas, a través de las cuales los inspectores sociales pueden investigar activamente la discriminación en el mercado laboral. Apoyamos a los interlocutores sociales para actualizar escalas salariales obsoletas que aumentan la brecha de género en los salarios. Tenemos que acabar con los estereotipos. Los hombres todavía dedican una hora y media por semana más de trabajo remunerado que las mujeres. En Bélgica, el 44 por ciento de las mujeres trabajan a tiempo parcial comparado con el 11 por ciento de los hombres. Por eso, estamos trabajando en el plan de acción federal para las mujeres en el trabajo junto con colegas del gobierno belga. Este plan de acción se centrará en romper, acabar con el estereotipo de género y salvar la brecha salarial que en gran medida se debe a las diferencias en el trabajo a tiempo parcial. La igualdad de géneros, señoras y señores, también significa que las mujeres se sientan seguras en el trabajo. Hemos de condenar la violencia, el acoso en el trabajo. Hemos de cesar, lograr acabar con él y evitarlo. Bélgica tiene un marco jurídico sólido para proteger a sus trabajadores. Los empleadores

han de crear un entorno laboral seguro, han de evaluar los riesgos y tomar medidas para proteger a sus trabajadores de la violencia en el trabajo y otros comportamientos indeseables. Por eso, apoyamos el convenio y recomendación de OIT que se centra en la protección sobre la violencia y el acoso en el lugar del trabajo. La seguridad ha de ser el Alfa, el Omega, es decir, el principio y el fin de todo lugar de trabajo. Hemos de asegurarnos que las personas que dejan a sus familias en la mañana para proveer para ellos, regresan a casa sanos y salvos por la noche. Muchos de los accidentes e incidentes que se producen en el lugar de trabajo se pueden evitar. En los últimos años tuvimos el trágico ejemplo de la catástrofe de la Plaza Rana que tuvo lugar en Bangladesh en 2013. Diez, perdón, cinco años después es evidente que hemos de realizar progresos en este ámbito. Es por ello, que este otoño organizamos una conferencia en Bélgica dedicada al tema de la debida diligencia en la industria textil. Durante la conferencia exhortaremos al sector textil a que aumenten sus esfuerzos para firmar un convenio, el convenio de Bangladesh. En esta conferencia, Bélgica estamos buscando la manera de lidiar con la digitalización de nuestra economía y las perturbaciones que provoca la economía de plataforma. Un estudio reciente mostró que los trabajadores belgas creen que la digitalización y robotización no va a destruir sus empleos, sino que hará sus trabajos más fáciles e interesantes. Pero con nuestros esfuerzos y los de los interlocutores sociales logremos hacer realidad esta creencia tan optimista y ponerla en práctica. Yo, hoy espero que la OIT siga desempeñando un papel fundamental sobre este tema y muchos otros. Apoyamos la reforma, el proceso de reforma necesario de Naciones Unidas para que sea más eficiente y más orientado hacia el futuro y pueda mejor rendir cuentas. Creemos que esta reforma ofrece una oportunidad de la OIT para desarrollar y consolidar su papel específico en la familia de Naciones Unidas. Y, lo que es más, apoyamos la ambición de que la OIT desempeñe un papel en las situaciones postconflictos. En esos lugares no basta con reconstruir el gobierno y las fuerzas de pesos y contrapesos. Es necesario reestablecer la sociedad civil a través del diálogo social. Por eso la OIT ha de jugar un papel fundamental a ese respecto. Bélgica apoyará la OIT y seguirá abogando por una OIT sólida, pertinente, viva y coleando. Muchas gracias.

Sr. Rahman
Empleador (Bangladesh)

Presidente, permítame comenzar felicitándole a usted por su elección como presidente de la centésimo séptima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera encomiar al Director General por su Memoria tan completa y exhaustiva, Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad, que habla de los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo y cuando entran en el mercado laboral. La Memoria habla de la iniciativa de las mujeres en el trabajo. Una de las iniciativas del séptimo centenario aprobado en la OIT en el marco de su centésimo aniversario. Agradezco que la haya planteado esta cuestión fundamental de la discriminación y los desafíos contra las mujeres en el lugar de trabajo en el siglo XXI. Sin embargo, nos parece que la OIT debe ofrecer una hoja de ruta más integral para la inclusión de género a través de una investigación basada en datos científicos. Aunque más mujeres se ven desaventajadas y siguen enfrentándose a la discriminación en la sociedad en el lugar de trabajo. Ha de dársele reconocimiento a los considerables avances que se han alcanzado en los últimos decenios como resultado de los esfuerzos nacionales e internacionales, específicamente en aquellos países que han enfocado este desafío como un desafío de la sociedad. La Memoria, el Informe Anual de la ONU, Mujeres 2016-2017, dice que ha habido grandes progresos para empoderar a las mujeres en el mundo, que se han fortalecido los derechos de las mujeres en 61 países y que se ha capacitado a más de 40.000 mujeres electas y aspirantes como líderes en 51 países. El foro económico mundial y su informe sobre la brecha de género mundial da un seguimiento a la evolución del índice general desde 2016 por región geográfica y señala los avances locales que se han alcanzado en muchas regiones como la Europa Occidental, el Asia Meridional, África Subsahariana, América Latina y el Caribe. Aunque hace falta realizar muchos más esfuerzos en todos los lugares del mundo para cerrar la brecha de

género. Desde hace 11 años se han alcanzado avances. Según el Foro Económico Mundial y su informe de 2017, Bangladesh está entre los primeros de los países del Asia Meridional en igualdad de género y es el 47 entre 145 naciones. El informe muestra que Bangladesh tiene el primer grado, ocupa la primera posición junto con varios otros países en cuanto a la contratación, o perdón, inscripción en educación primaria y secundaria. En segundo lugar, Bangladesh se convirtió en uno de los principales que tienen mejores resultados en el empoderamiento de las mujeres en Asia Meridional. Y, en tercer lugar, el informe muestra que Bangladesh está clasificado como el 135 en la participación económica y el índice de oportunidades. Los empleadores han considerado que la tecnología es una herramienta fundamental para reconciliar el trabajo y las responsabilidades familiares y el trabajo para hombres y mujeres. El uso de la expresión "empleo: formas atípicas de empleo" en vez de "empleo: formas típicas de empleo" ya no es útil porque no reconoce el papel fundamental de las diversas formas de empleo para ofrecer o promover oportunidades equitativas. La economía digital también ofrece importantes oportunidades de empleo. La OIT debería llevar a cabo investigaciones adicionales para evaluar cómo la economía digital está empoderando, el poder de tomar decisiones y el poder adquisitivo de las mujeres. Permitiendo a hombres y a mujeres sufragar servicios de atención a personas y permitir a las mujeres una transición laboral para un empleo más formal. Creemos que la OIT debe ofrecer una contribución más importante para la inclusión de género. Hay muchas mujeres que están mejor posicionadas en el mercado laboral gracias a los esfuerzos de los empleadores invirtiendo en una contratación justa, en una compensación y unas políticas de promoción. Por ejemplo, creemos que ha habido grandes mejoras en el ámbito de las políticas salariales o discriminatorias y en cuanto a las actitudes por las cuales se discrimina a las mujeres. Pero adoptar un enfoque meramente jurídico que simplemente añade carga y traslada la responsabilidad de las empresas sería contraproducente e irresponsable.

Sr. Babayev
Gobierno (Azerbaiyán)

Presidente, señoras y señores. En primer lugar, quisiera darle las gracias al señor Ryder y a todo el personal de la OIT por la Memoria presentada que reafirma el mandato fundamental de la OIT para apoyar el desarrollo sostenible y promover la justicia social por doquier. Todos reconocemos que cualquier iniciativa que surja, que mane del concepto de desarrollos sostenibles alcanzará objetivos más sustanciales dentro de la justicia social de cada vez más países además de para toda la comunidad. Alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas es muy importante en el programa de trabajo de la ONU. A pesar de los grandes avances en los últimos decenios, la segmentación de género persiste en todos los mercados laborales del mundo. Las mujeres se siguen enfrentando a la discriminación, falta de empleo, en el empleo, en la toma de decisiones y en el acceso a los activos económicos. Trabajan más en empleos temporales y en relaciones irregulares. Por eso, el tema del debate de hoy es nuestra oportunidad de abordar esta cuestión desde un contexto mucho más amplio, de promover la igualdad de género y configurar nuestras actitudes para lograr cambios positivos. Nuestro país, Azerbaiyán, le concede mucha importancia a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y celebra el centenario de la independencia de Azerbaiyán, en estos días, República Democrática, honrando el legado de la Segunda República, incluyendo ampliando el sufragio en 1918 a las mujeres, hace 100 años. Seguimos promoviendo la igualdad de género en todas las esferas de la vida ratificando todos los instrumentos mundiales principales. Estableciendo estrategias y programas estatales para proteger los derechos de las mujeres, garantizando su representación equitativa en las tomas decisiones y ampliando sus oportunidades de empleo. La estabilidad en la economía de mercado y la estabilidad económica ha permitido que el gobierno logre sus objetivos políticos incluyendo el bienestar, la mejora del bienestar de la población. A pesar de nuestros logros, nos enfrentamos a continuos desafíos para garantizar plenamente los derechos de la población. La ocupación del 20 por ciento del territorio de Azerbaiyán por la vecina Armenia con más de 1 millón de refugiados y desplazados internos

que necesitan atención sanitaria y social le plantea un reto al desarrollo de nuestro país y de toda la región. Hoy por hoy, en Azerbaiyán, las mujeres constituyen el 51 por ciento de nuestra población. Han de poder competir con los hombres en igualdad de condiciones, acceder al mercado de trabajo y establecer nuevas relaciones laborales. Esto ha tenido una mayor, como repercusión, una mayor repercusión en el poder y en las empresas de las mujeres 48,6 por ciento. De cada 100 estudiantes de Azerbaiyán, hay 47 mujeres; 53,6 por ciento de todos los investigadores científicos son mujeres, la primera vicepresidenta de la República de Azerbaiyán es una mujer, las mujeres están adecuadamente representadas en los órganos judiciales, gubernamentales y el promover la mujer es fundamental para nosotros. Se ha establecido un Comité de coordinación para el desarrollo sostenible por decreto del presidente para alcanzar los seis objetivos de desarrollo sostenible incluyendo el cinco, para mejorar la situación de nuestro país. La aplicación de políticas de empleo siguiendo el tripartismo de la OIT, el debate dentro del comité tripartito de cuestiones sociales y económicas ha establecido la paridad de género como una precondición para el éxito de estas políticas. Nuestra labor en colaboración con la OIT para el programa del país, la elección de Azerbaiyán como uno de los miembros del Consejo de Administración de la OIT. Todo esto, es muy positivo. Azerbaiyán presentó su solicitud para organizar la conferencia para el futuro de la educación, del trabajo. Cuestiones de gran importancia para toda persona, sociedad y país. Quisiera aprovechar esta oportunidad para invitarles a apoyar la exposición mundial en Bakú para el 2019.

Sr. Saafan
Gobierno (Egipto)

En nombre de Dios, Clemente y Misericordioso. Señor presidente de la conferencia internacional del trabajo, señores representantes de los empleadores de los trabajadores, señoras y señores. En primer lugar, quisiera felicitarlo a usted, señor presidente, por su designación a la presidencia de esta conferencia y le reiteramos el apoyo que le hemos ya dedicado y le deseamos todo tipo de éxitos en la conducta de los trabajos. También dedicamos un saludo al Director General, sobre todo por la Memoria que nos ha confeccionado sobre la Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad. En mi delegación, desde luego, felicita a la OIT por esta iniciativa en búsqueda de un mundo más justo y en el esfuerzo por encontrar una justicia social para todos. Nosotros promovemos a las mujeres en muchos terrenos, económico, social y cultural. En nuestro país, trabajamos para proteger a las mujeres y por promover su papel en el trabajo. Insistimos mucho en la promoción de las mujeres en el terreno social en general. Nosotros hemos dedicado este año a la mujer en la sociedad. Reforzamos nuestros esfuerzos por facilitar que la mujer viva dignamente. Hemos lanzado un programa para los trabajadores, las trabajadoras temporeras. Felicitamos, desde luego, al Director General por todas las actividades que desempeña a favor de las mujeres en los países, la asistencia técnica que nos hemos beneficiado nosotros también. Nosotros apoyamos todos estos principios que ha emprendido la OIT y estamos a favor de los esfuerzos que se han hecho. Necesitamos esos esfuerzos para promover la situación social, el trabajo decente, el diálogo social. Esto requiere la representación equitativa a nivel social de hombres y mujeres, el concierto entre los pueblos y sus gobiernos. A lo largo de la historia, Egipto siempre ha hecho frente a los que han amenazado nuestra nación. El extremismo ha tenido lamentables consecuencias en todos los horizontes, sobre todo, en el sector social. Señor presidente, señoras y señores, Egipto ha implantado un nuevo programa de renovación económica y social. Hemos obtenido ya buenos resultados para los años 2013 y 2014. Hemos visto incrementado las tasas de empleo, la reducción del desempleo. Hemos creado millones de puestos nuevos de trabajo en lo que es un progreso importante. Hemos promulgado tres leyes laborales para facilitar la organización sindical. Y hemos designado representantes de trabajadores en las empresas. Hemos instituido el derecho laboral, un código laboral aprobado por el Parlamento. Por otro lado, pedimos que se establezcan reglamentos claros sobre los que nos podamos poner de acuerdo todos los países. En el Consejo de Administración y en esta

conferencia, sobre los cuales podamos ponernos de acuerdo desde los tres sectores: empleadores, trabajadores y gobiernos, para que los países podamos modernizar nuestra legislación. Señoras y señores, señor presidente, lamento mucho tener que verificar lo que sucede en los territorios árabes ocupados. Tenemos presente la situación de las personas afectadas, las dificultades que tienen por promover el trabajo decente en las mejores condiciones de trabajo y de vida para los palestinos en los territorios árabes ocupados. Gracias.

Sr. Endris
Empleador (Etiopía)

Sr. presidente de la conferencia, Sr. Director General, distinguidos delegados, Sras. y Sres. Es por cierto un gran honor y un placer para mí el dirigirme a ustedes en esta CVII Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora que estamos debatiendo el tema de la cooperación para el desarrollo en la OIT en apoyo de los objetivos para el desarrollo, la violencia y el acoso contra la mujeres y los hombres en el mundo del trabajo y el dialogo social y el tripartismo, Sr presidente, para promover la agenda del trabajo decente, la Federación Etíope de Empleadores ha desempeñado un papel importante en el país al contribuir al crecimiento de la economía del país a través de su intervención y esfuerzos que apoyan la creación de la paz industrial y la creación de un entorno favorable para la inversión. Además, el objetivo primordial de la federación es proteger el derecho de los empleadores y busca la igualdad a través de la paz industrial que garantiza un crecimiento sostenible y una productividad de las empresas. La federación tiene 15 sucursales o ramas en Etiopía, en todo el país y ha ampliado el número de sus miembros en el sector industrial. Estos sectores han creado nuevas oportunidades de trabajo para los jóvenes. A la hora de promover la creación de empleo en las empresas pequeñas y más grandes, hemos ayudado a hacer frente a los riesgos sociales. También colaboramos con el gobierno y otros interlocutores sobre la cuestión del acoso y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Tratamos de proteger a las mujeres del acoso en el lugar de trabajo. A parte de esto, la Federación Etíope de Empleadores está colaborando con la Confederación de Empresas Noruegas a llevar a cabo una serie de seminarios de formación sobre dialogo social y tripartismo en diferentes partes de Etiopía, para representantes de empleadores, representantes de trabajadores, empleadores, trabajadores, líderes comunitarios para fomentar una red de diálogo social entre las empresas miembro. Creemos que el diálogo social es una solución primordial para resolver los conflictos y disputas que se plantean en diferentes sectores de la economía y la vida social. En general, lo que queremos en la Federación es trabajar para alcanzar los cuatro principios y derechos: libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzado y la eliminación del trabajo infantil y la abolición de la discriminación, por lo que toca al empleo y a la ocupación. Estos logros no se han alcanzado solo por los esfuerzos de mi federación, sino también en colaboración con otros interlocutores del gobierno y de representantes de trabajadores y la asistencia de la confederación noruega de la Empresas, con el valor añadido de la OIT. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a la Confederación de Empresas Noruegas y al OIT por la asistencia prestada. Sr. presidente, Sres. delegados, a estas alturas me gustaría informales que la Confederación Etíope de Trabajadores acaba de celebrar sus 65 aniversario el 24 de mayo del 2018. Así mismo el 22 mayo de este año se transformó en una nueva entidad el Confederación Etíope de Empleadores. Y, por último, y como siempre digo y con respecto a las inversiones, quisiera informar a los participantes de esta conferencia que Etiopía ha creado una nueva política de inversiones que abarca un amplio abanico

de entidades en el país, así que Etiopía les espera y vengan a invertir allí. Quisiera agradecer a la OIT y a quienes han organizado esta conferencia por hacer posible que esté yo aquí interviniendo y a trabajadores, empleadores y gobierno por nuestros esfuerzos comunes. Gracias.

Sra. Alsubaih
Gobierno (Kuwait)

Excelencia, presidente de la Conferencia, señoras y señores, queridos miembros de las delegaciones, damas y caballeros. Es para mí un placer expresar en nombre de las delegaciones del consejo de cooperación del golfo nuestros saludos y darles la bienvenida a este importante foro internacional. Le felicito señor presidente por la confianza que le han concedido todos los estados miembros nombrándolo presidente y le deseo una sabia dirección de nuestros trabajos. Hemos estudiado con interés la memoria del Director General que trata este año de una cuestión que reviste enorme importancia. El aumento de oportunidades de participación de la mujer en el mercado laboral. Esta memoria del Director General subraya los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el lugar del trabajo, sea por tener menos empleo, por la situación en el lugar de trabajo y por la disparidad salarial, junto a otros factores que hace que el lugar de trabajo a veces no sea adecuado para las mujeres. Señoras y señores, la sociedad de Consejo de cooperación del golfo es una sociedad joven constituida en gran medida por mujeres, por eso la capacitación de las mujeres en el ámbito de trabajo constituye una prioridad en las agendas de los países miembros de la cooperación. Además, por parte de las legislaciones, éstas piden una igualdad de las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres y presentan textos claros que condenan la discriminación ejercida contra las mujeres. Así mismo la ratificación de la convención para acabar con la discriminación contra las mujeres tiene toda una serie de disposiciones para acabar con la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres. Nosotros hemos creado toda una legislación, hemos prologado una legislación para garantizar una igualdad de acceso de las mujeres al empleo. Mas allá de los clichés que dicen que la mujer se debe quedar en casa para cuidar de la familia, nosotros hemos creado toda una serie de programas sociales para permitir que las mujeres puedan acceder a los planes de estudios educativos y promover el papel que desempeña la mujer para lograr los objetivos de desarrollo sostenible. Señoras y señores, gracias a los esfuerzos de la comunidad internacional, hemos de seguir luchando, colaborando para luchar para proteger a la población de los territorios palestinos ocupados. Las fuerzas ocupantes no respetan en absoluto el derecho internacional de los derechos humanos. Esta situación exige que todos desempeñemos un papel más importante para proteger a estos pueblos que ese encuentran bajo el yugo de la ocupación y acabar de una vez por todas con las violaciones, y que se pongan en prácticas las normas internacionales y los principios adoptados en las organizaciones internacionales parar hacer frente a estas fuerzas de ocupación. Una vez más los países miembros del consejo de cooperación del Golfo quisieran transmitirle nuestro agradecimiento por la oportunidad que nos brinda de manifestarnos y les deseamos toda suerte de éxito en sus labores.

Sra. Ba
Gobierno (Mauritania)

Presidente, señores Director General, señores ministros, jefes de delegación, señores representantes de los empleadores, señores representantes de los trabajadores, damas y caballeros. En nombre del gobierno de nuestro país, permítame

Sr. presidente, felicitarle por su brillante elección a la presidencia de la presente sesión de la conferencia que, no nos cabe duda alguna, se verá coronada con gran éxito. La temática de esta sesión en la que se centra la memoria de Director General y relativa al tema de las mujeres en el trabajo, una de las iniciativas del centenario de la OIT, reviste una particular importancia para nuestro país, Mauritania. Efectivamente, Mauritania está plenamente comprometida en reformas encaminadas a erradicar toda forma de discriminación de género, así como y sobre todo, en la puesta en práctica de medidas para garantizar la igualdad y la justicia en el acceso al trabajo y el tratamiento igualitario de todos los trabajadores. Permítame señor presidente, felicitar al señor Guy Ryder, Director General de la OIT, por su informe de alta calidad y la pertinencia del anexo consagrado a la situación dramática de los trabajadores que viven en los territorios árabes palestinos ocupados. Sras. y Sres. Mauritania ha ratificado el conjunto de los convenios fundamentales del trabajo de la OIT y los ha traducido en su reglamentación nacional y ha asegurado su puesta en práctica. La mujer mauritana goza de un lugar privilegiado que emana de las prescripciones religiosas y culturales de nuestro país y la protección de sus derechos constituyen una prioridad absoluta en el proyecto político del presidente de nuestro país, su excelencia Mohamed Ould Abdelaziz. Esta prioridad se centra en hacerse cargo del conjunto de los problemas de los trabajadores en general y de los que sufren de precariedad y discriminación en el empleo en particular. Los desempeños económicos alcanzados por nuestro país a pesar de contexto internacional difícil han permitido controlar la inflación y alcanzar un crecimiento económico regular lo que ha tenido un impacto positivo en las condiciones de vida de los trabajadores y ha permitido una ampliación de la oferta de empleo. Señoras y señores, el ministro de la función pública, el trabajo y la modernizaron de la administración sigue sin descanso aplicando sus proyectos y programas encaminados a promover y consolidar la protección social de los trabajadores. Este año hemos dado grandes pasos, hemos puesto en práctica los convenios internacionales de trabajo relativos a la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y más específicamente los relativos a la protección de los derechos de los trabajadores más vulnerables. Así con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo nuestro departamento ha tomado las medidas necesarias para contribuir a la aplicación del conjunto de los convenios fundamentales del trabajo. Les ruego que me permitan elogiar los esfuerzos constructivos de todas las partes interesadas y saludar el compromiso de nuestros aliados. En este marco nuestro país ha puesto en práctica un plan de acción nacional para eliminar el trabajo infantil. Para poner en práctica las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo número 138 y 182 de la OIT relativos al trabajo infantil. Este programa ambicioso se va a declinar en acciones específicas y en los próximos meses se va a lanzar un alegato junto a nuestros colaboradores para movilizar la financiación necesaria. Les aseguro que teniendo en cuenta la importancia de este plan de acción encaminado a proteger a nuestros niños que el gobierno le concederá la preponderancia que requiere. El saneamiento y la mejora del marco institucional jurídico y reglamentario del trabajo ocupa un lugar central en la acción de nuestro departamento. Hemos establecido e iniciado la puesta en práctica de un proyecto de fortalecimiento de capacidades de las administraciones del trabajo para mejorar sensiblemente su desempeño en material de aplicación de la legislación laboral y la seguridad social. Además, se va a establecer un sistema de seguimiento y evaluación funcional adosado a pertinentes indicadores. Además, continuaremos con nuestros esfuerzos de saneamiento y mejora de los dispositivos legales. Señoras y señores, la lucha contra el empleo precario constituye una prioridad para nuestro departamento que ha continuado sus esfuerzos de formalización de la economía

informal de conformidad a la recomendación 204. Nuestro objetivo es garantizar la contribución de la administración del trabajo para...

Sr. Atwoli
Trabajador (Kenya)

Presidente y vicepresidente de la conferencia, distinguidos delegados en nombre de la Organización central sindical de Kenya, Kotu, y en mi propio nombre, quiero aprovechar esta oportunidad para felicitar al Director General por presentarnos una memoria pertinente y bien centrada en los obstáculos a la igualdad de género y cómo podemos superarse en el momento en que la OIT está entrando en su transición a su segundo centenario. Señora presidenta, no cabe duda desde que la OIT se fundó se ha realizado mucho trabajo por esta organización y por sus mandantes con respecto a la promoción de la igualdad de género a escala mundial. Sin embargo, los avances han sido lentos, desiguales e inciertos en muchos aspectos. Acogemos, por tanto, el informe tan realista, en que se dice en la memoria que las cosas no pueden seguir igual ya que no son una viable alternativa a los retos que plantea el género. La economía del cuidado personal puede desempeñar un papel importante para hacer avanzar la igualdad de género si se gestiona adecuadamente integrándolo a escala regional, nacional y las necesidades crecientes de una sociedad que envejece en los países desarrollados incluiría tener preparada una oferta adecuadamente preparada de fuerza laboral para apoyar a esta demografía que está envejeciendo. Alentamos que se aproveche muchas oportunidades de empleo que presenta esta economía asistencial o del cuidado personal. Esto es imperativo para los gobiernos y los interlocutores sociales. Si bien estamos de acuerdo en que el entorno de trabajo ha cambiado drásticamente en los últimos años debido a los avances tecnológicos y la naturaleza cambiante del trabajo, muchas sociedades y comunidades todavía han de reconciliar sus responsabilidades familiares y laborales. El no reconocimiento del trabajo no remunerado sigue siendo un obstáculo para la igualdad de género y abordar las necesidades de las mujeres y los hombres. La evolución de las disposiciones de trabajo flexibles para encajar con las demandas laborales cambiantes y las necesidades de los trabajadores modernos plantean una buena oportunidad a los trabajadores para recalibrar el tiempo que se dedica al trabajo remunerado y a las necesidades familiares garantizando así que hombres y mujeres compartan equitativamente sus responsabilidades en todos los espectros. También estamos de acuerdo que para muchos países desarrollos necesitamos invertir adecuadamente en el desarrollo de infraestructuras y de carreteras, de energía y de agua, para que muchas mujeres puedan controlar mejor el tiempo del que disponen en su vida. Por tanto, nuestra organización aprovecha esta oportunidad para dar las gracias al presidente Uhuro Kenyatta por desvelar las cuatro grandes agendas de desarrollo del país para impulsar el empleo en sectores que tienen posibilidad de atraer a más mujeres jóvenes y desempleadas. Por tanto, estas cuatro prioridades incluyen aumentar la seguridad alimentaria, ofrecer vivienda adecuada, aumentar la atención personal y la atención sanitaria asequible y esto tendrá un impacto importante para reducir la brecha salariar, y de empleo entre hombres y mujeres. Por tanto, felicitamos a nuestro presidente por todas sus medidas por haber creado un entorno propicio para la inversión, el crecimiento económico y alcanzar los logros de la agenda de los cuatro grandes objetivos del presidente. Kotu insta al gobierno Kenyata que rescinda las enmiendas propuestas en la legislación laboral encaminadas a limitar la independencia de empleadores y trabajadores para escoger sus representantes a las instituciones tripartitas claves como el fondo de seguridad social nacional, el fondo de seguridad de hospitales nacionales y la autoridad de capacitación industrial laboral

nacional. Estos cambios están dirigidos a hacer más difícil a los trabajadores el ejercer su derecho a la huelga y le da al ministro el poder de declarar ciertos servicios como esenciales y, por tanto, que sea ilegal para algunos trabajadores ejercer su derecho a la huelga. Esto va contra convenio fundamental de la OIT número 87 y también el 98. Gracias.

Sr. Yatim
Gobierno (Marruecos)

Señor presidente, señoras y señores, señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, señor presidente del consejo de administración de la OIT, me es muy grato, señor presidente presentarles mis sinceras felicitaciones por la confianza que esta conferencia ha depositado en su persona por su elección a la presidencia de la conferencia y desearle a usted y a sus colaboradores pleno éxito en la gestión de sus trabajos. Quisiera expresar mi vivo agradecimiento también al Director General a la Organización Internacional del Trabajo y a su personal por los loables esfuerzos que despliegan y que no censan de prestarnos para garantizar el éxito en las labores de esta sesión de la conferencia. Señor presidente, señoras y señores, los desafíos crecientes del orden económico, social, político y de materia de seguridad que afronta nuestra sociedad ponen en tela de juicio su equilibrio y su cohesión, así como el desarrollo acelerado de diversas formas de trabajo, relaciones de producción y el progreso tecnológico tan rápido que implican de parte nuestra la formulación de respuestas colectivas adaptadas a las aspiraciones de trabajadores y empleadores y un trabajo conjunto para la realización de objetivos de trabajo decente de la competencia de justicia social. Necesitan también una nueva generación de diálogo social y de negociación colectiva que vaya más allá de la cultura y de la confrontación y de la rivalidad hacia una cultura de la comprensión, del acercamiento, de vínculos y de relación de progreso mutuo. Entre los grandes dilemas que confronta nuestra sociedad, sobre todo en los países en desarrollo figura la creación de empleo con el flujo creciente de jóvenes. Un empleo que reserve su dignidad y respete las normas del trabajo decente. Este reto aumenta con el desarrollo acelerado de nuevas formas de trabajo y el retroceso de las relaciones de trabajo clásicas que implica que se ponga de nuevo en tela de juicio un cierto número de conceptos y paradigmas que enmarcaban en otras eras nuestro pensamiento social y también exigen la creación innovadora que convine las exigencias de la competencia las restricciones de la responsabilidad social en la empresa. Una creatividad que tenga en cuenta también el hecho de que las mujeres son las primeras víctimas del desempleo, del subempleo, de la discriminación y de los salarios injustos. Así como el acceso a puestos de responsabilidad al respecto. La memoria del Director General titulada “Iniciativa Relativa a las Mujeres en el trabajo. Impulso a favor de la igualdad” destaca efectivamente los esfuerzos desplegados y los necesarios para reducir la disparidad entre los sexos y el empleo y el trabajo. Propone una serie de nuevas formas como la instauración de una flexibilidad de empleo marcada en el marco de las negociaciones a través de un trabajo flexible que permita a las mujeres realizar el equilibrio que necesitan entre las responsabilidades familiares y las obligaciones profesionales, así como la necesidad de contraponerse a la violencia y el acoso en el trabajo. Señor presidente, señora y señores, a propósito de la experiencia marroquí en la lucha contra la violencia a las mujeres, el reino de Marruecos ha hecho de la igualdad entre hombres y mujeres un cimiento constitucional y la búsqueda de una paridad y una aspiración constitucional a través de la adopción de un numero de leyes de conformidad con las convenciones de

Naciones Unidas sobre todo la ley sobre la lucha contra la violencia hacia las mujeres. También a través de la cooperación sur-sur, y así yo vengo de un país que expresa siempre posturas avanzadas y progresistas. Siempre tratamos de adoptar posiciones positivas. Muchísimas gracias.

Sr. Alghafis
Gobierno (Arabia Saudita)

Gracias, señor presidente. La delegación del reino de Arabia Saudita quisiera felicitarle a usted por su elección a la presidencia de esta sesión de la conferencia, le deseamos todo género de éxitos. También quisiéramos agradecer al Director General de la OIT por sus esfuerzos por elevar el nivel una vez más de la organización y lo felicitamos por su memoria de este año, por haber adoptado este título y este tema de la mujer en el trabajo. Desde luego le agradecemos esta ocasión en que se da a los estados miembros de trabajar con los interlocutores sociales conjuntamente para garantizar a las mujeres la equidad, la igualdad en el mundo del trabajo y proporcionar un trabajo decente para todos. Señor presidente, nuestros debates en esta sesión que se centra en la cuestión de las mujeres en el trabajo y el deseo de los estados miembros de atender a los problemas y temas que obstaculizan la activación de su papel en el desarrollo de sus sociedades y quisiéramos destacar que el reino de Arabia Saudita en este terreno ha empleado su visión con un horizonte al 2030 basado en 3 pilares ambiciosos: la visión de que la mujer saudí es un elemento fundamental de nuestra fuerza y vamos a seguir invirtiendo en su energía y sus talentos que le permitan alcanzar las oportunidades adecuadas para construir el futuro y el desarrollo de nuestra sociedad y economía. Además, el programa de transformación nacional del 2020 contiene 36 metas estratégicas que apoyan el empoderamiento económico de la mujer saudí y apoya su independencia y autonomía que busca alcanzar su participación en el mercado de trabajo del 22 al 30 por ciento para el 2030 lo que incrementará en un 3 por ciento nuestra economía sin contar el petróleo. Mi país desea apoyar la labor en pro de las mujeres y la intención de suprimir las dificultades reconociendo su contribución a la economía familiar, las nuevas empresas, el desarrollo del sector minoristas, sin comprometer sus compromisos familiares y su relación con sus familias. Así hemos lanzado el programa Qurrah de atención a los niños para apoyar los servicios de cuidados a los niños cuando las madres trabajan, es decir hijos de mujeres trabajadoras. También hemos facilitado los programas de trabajo a distancia, trabajo parcial lo que permitirá la autonomía y el empoderamiento de las mujeres en las zonas rurales y zonas remotas para que puedan participar en el mercado del trabajo. Los resultados de estos esfuerzos ya se han visto: tenemos un aumento de más de un millón de mujeres que se han venido a incorporar a la fuerza de trabajo hasta final del 2017. También hemos lanzado otras iniciativas para permitir que las mujeres alcancen puestos ejecutivos y para llegar a un equilibrio entre hombres y mujeres. Mi país desea eliminar toda discriminación salarial entre hombres y mujeres y tenemos legislación ya promulgada para garantizar la equidad de salarios para un trabajo igual. Queremos consolidar este sistema y participamos con nuestras experiencias con otros países y organizaciones para buscar una mejor aplicación de esta legislación y llegar a una mayor equidad e igualdad. Mi país también se opone a toda medida, fenómenos y comportamientos negativos que afecten a las mujeres. Hemos adoptado legislación contra la violencia y el acoso y tenemos mecanismos para oponernos a este tipo de casos a través de mejor sistema de verificación y de terminación de sanciones. Reconocemos la situación que vemos.

Sra. Markova
Empleador (Bulgaria)

Gracias señora presidente. Permítame, en nombre de los empleadores de Bulgaria felicitarla por su elección a este importante cargo a la presidencia de la 107 conferencia internacional del trabajo. La memoria del Director General atiende a uno de los desafíos sociales más importante y corresponde a una de las iniciativas del centenario de la OIT, el papel de las mujeres en el trabajo. Este planteamiento pone de relieve el papel de la OIT como foro global y como instrumento eficaz para la aplicación de las normas internacionales del trabajado para lograr la prosperidad económica y social en nuestra sociedad. Los empleadores del Bulgaria han aceptado el reto y su papel en esta batalla. Bulgaria ocupa el lugar número 15 según el índice de igualdad de género de la Unión europea. Tiene el primer lugar en cuanto a la parte 26,5 por ciento de mujeres en las industrias de telecomunicaciones y de la información mientras que la media para la unión europea es de 17,2 por ciento. Bulgaria también ha mejorado significativamente su puesto de 41 a 18 según el informe sobre la brecha de genero de 2017 de la Unión Europea. Además, quisiera enumerar las actividades de los empleadores de Bulgaria como sigue. Hemos tratado de acelerar la adopción de las normas promulgadas por el gobierno para la igualdad del salario y el trato de las mujeres. Al entrar en la eurozona hemos emprendido medidas para ponernos al nivel de las normas sociales europea: la aceleración de la normas en educación y formación profesional, la atención sanitaria y el sistema de seguridad social y legislación laboral ha permitido que reconozcamos la necesidad de participar más en el debate nacional con mejores reglamentaciones laborales, esto incluye la adopciones de formas flexibles y atípicas de trabajo pertinentes para la necesidades de empleadores y empleados también insistimos en una mejor reglamentación y también pedimos mayor equilibrio y balance para los puesto de trabajo, procedimientos mejorados para acceder al mercado laboral de Bulgaria, Acuerdo para establecer un salario mínimo siguiendo el convenio 131. Los empleadores de Bulgaria participan activamente en el diálogo social y a todos los niveles defendiendo nuestras propias posturas, pero ciñéndonos a los convenios aplicables de la OIT. Desde luego que remos seguir confiando en compartir experiencias con la OIT y sus mandantes. No hay alternativa al dialogo social y a la cooperación para la prosperidad económica y social. Y, para terminar, les garantizo que estamos totalmente de acuerdo con la agenda de la Organización Internacional del Trabajo desde los empleadores y les agradezco la oportunidad de dirigirme a tan augusto foro. Gracias.

Sr. Alhamli
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Alá el clemente y misericordioso, presidente y jefes de las delegaciones saludos a todos ustedes. Quisiera comenzar felicitando al señor Samier Murad, ministro de trabajo del reino hashemita de Jordania, como presidente de la conferencia y transmitirles nuestras felicitaciones a todas los vicepresidentes, le deseamos toda suerte de éxitos. En la memoria del Director General habla de uno de los temas más fundamentales para el plan de desarrollo sostenible aceptado por todos los líderes de la comunidad internacional. Objetivos que se espera lograr para 2030. Este tema es la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres. Pese a los avances que se mencionan en la memoria para cerrar la brecha de género persisten todavía desfases en el ámbito económico y sanitario. Me voy a centrar en el ámbito económico. Uno

de los últimos informes que ha publicado recientemente el Instituto Mackenzie indica que la igualdad de género contribuiría sobremanera a el aumento de 12 trillones de dólares para el 2050 en el PIB mundial. No exagero si digo que la igualdad de género en materia de empleo es una necesidad económica, moral y social. Esto lo hemos entendido en nuestros países y nuestro país lo ha adoptado como parte de su constitución. Considera la igualdad de género como una prioridad nacional y tenemos un continuo empeño de alcanzar un buen rendimiento, de hecho, tenemos uno de los mejores en la región en términos de la igual de género, ya sea en la educación superior o en el ámbito de la contribución al mercado laboral o en la asunción de cargos de responsabilidad política entre las mujeres, por ejemplo, tenemos 9 ministras el 8 por ciento de los ministros, el 20 por ciento de puestos del consejo nacional están ocupados por mujeres. También nuestra legislación estipula el nombramiento de mujeres en los consejos de dirección de todas las empresas, lo que quiere decir que 30 por ciento de nuestros consejos de administración o comité de dirección de las empresas los asumen las mujeres. Las mujeres han alcanzado el 26,6 por ciento de todos los cargos ejecutivos en el seno de nuestro gobierno. Hemos lanzado además una estrategia nacional para el empoderamiento de las mujeres 2015-2021. Así mismo, hemos lanzado y anunciado el establecimiento del consejo para la igualdad de género en nuestro país y hemos dado grandes pasos para acelerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El más notable de todos estos pasos fue un documento adoptado por el gabinete relativo a la igualdad de género en cuanto a la remuneración y la legislación relativa a la licencia por maternidad de conformidad y en consonancia con las normas laborales internacionales. También hemos creado un índice de desempeño gubernamental con miras a evaluar la igualdad de género, en el gobierno. Esto constituye una primicia en el mundo, somos uno de los primeros países que hace esto y contiene medidas muy concretas que pueden aplicar las diferentes instituciones para alcanzar una total paridad de género. Sras. y Sres. quisiera señal aquí algo que se menciona en la memoria del Director General y que tiene que ver con la industria de la atención personal, y fomentar este sector llevaría a una mayor igualdad de género. Por eso nuestro gobierno ha adoptado una legislación relativa a los trabajadores domésticos, es la ley número 10 y hemos creado en virtud de esta ley un departamento de nuestro ministerio para desarrollar la fuerza laboral femenina en el gobierno. Hemos adoptado el mecanismo de Abu Dabi, que tiene que ver con los países de Asia y del GCC [Consejo de Cooperación de los países del Golfo] para ampliar y reglamentar el sector de los trabajadores domésticos. Sobre todo, promulgar toda una serie de normas para mejorar la situación de los trabajadores domésticos en nuestro país.

Sr. Kouassi
Gobierno (Côte d'Ivoire)

Presidente, Côte d'Ivoire aprovecha esta oportunidad que se nos brinda desde esta tribuna para dirigirles sinceras felicitaciones por su elección a la presidencia de la centesimoséptima sesión de la conferencia internacional del trabajo. Côte d'Ivoire le garantiza su pleno apoyo en la conducción de esta importante misión. Presidente, la memoria del Director General señor Guy Ryder presentada a nuestro examen sobre todo la titular iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso hacia la igualdad logra nuestra aquiescencia porque aborda un problema fundamental de nuestra era moderna, la cuestión de la igualdad de entre el hombre y la mujer en el trabajo. De hecho, pese a la contribución significativa que aportan a las economías de los países, las mujeres son objeto de explotación y se someten a tratamiento injusto en el trabajo

y son también víctimas de violencia y acoso en el trabajo. Así, el enfoque del Director General que invita a los delegados participantes en esta conferencia a orientar sus conversaciones en el sentido de la promoción de la igualdad de sexos en el mundo del trabajo merece la plena adhesión del gobierno marfileño que ha colocado esta cuestión en el centro de sus preocupaciones. Esta voluntad se traduce por la ratificación de la mayoría de los textos internacionales encaminados a luchar contra la discriminación contra las mujeres. De hecho, Côte d'Ivoire se ha adherido a diferentes instrumentos jurídicos internacionales y regionales como la resolución 1325 de Naciones Unidas, la convención para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, el protocolo de la Carta Africana de derechos humanos y de los pueblos relativo a los derechos de las mujeres, la declaración de los jefes de estado de la Unión Africana y la declaración de los jefes de estado de la CEDEAO. A escala nacional, el 8 de noviembre del año 2016 Côte d'Ivoire se dotó de una constitución que consagra la igualdad entre la mujer y el hombre a través de una participación efectiva y paritaria a todos los niveles y una política sobre la igualdad de oportunidades, equidad y género. Como pueden constatar Côte d'Ivoire se ha comprometido firmemente a promover a través de acciones y medidas concretas y a reconocer el trabajo de las mujeres debidamente. Así mismo la acción de la OIT en pro de la justicia social a la luz de la agenda de trabajo del centro y el programa de trabajo 230 para el desarrollo sostenido primero nos ha permitido registrar en cada uno de nuestros países resultados convincentes que acaba de presentar el Director General de la OIT en su memoria. Y en este sentido, Côte d'Ivoire se felicita a título de la bienal 2016-2017 de los avances realizados en el ámbito del trabajo y la protección social. Quisiera citar, si me lo permiten, en materia de empleo los siguientes avances: la evaluación del primer ciclo de política nacional de empleo 2012-2015, la adopción de la política nacional de empleo para el segundo ciclo 2016-2020 la realización de estudios diagnóstico del sistema de información del mercado de trabajo, la estrategia de la promoción del empleo de las clases sociales vulnerables, del empleo de personas con discapacidad y del funcionamiento de los sectores comerciales informales. Y así, gracias por los esfuerzos desplegados por el gobierno marfileño, la tasa de desempleo ha pasado de 5,3 por ciento en 2014 a 2,8 por ciento en 2016. Este esfuerzo ha ido acompañado de un fortalecimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como consecuencia de la ratificación por Côte d'Ivoire de los convenios 155, 161 y 187 de la OIT. Y a este respecto nuestro gobierno ha elaborado un perfil nacional de seguridad y de salud en el trabajo en 2017. Etapa previa a la adopción de la política de salud y seguridad en el trabajo y de su plan de acción estratégico presupuestado. Esta reforma en materia de salud y seguridad en el trabajo fortalecida por el código de trabajo 2015 garantiza la conformidad de los lugares de trabajo y va encaminada a prevenir accidentes y ataques contra la salud resultantes de la realización del trabajo o que se producen en el lugar de trabajo. En este sentido la misión de control dedicada a la inspección del trabajo, específicamente en la economía informal, ha podido, gracias a las lecciones aprendidas en el marco de los proyectos Admitra y Pamodec aumentar su eficacia. El órgano nacional de diálogo social ha sido reformado en el 2016 con el apoyo de la OIT y por fin la asistencia de la OIT ha sido fundamental para el respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo específicamente a través de la puesta en práctica y el desarrollo del sistema de observación y seguimiento del trabajo infantil de Côte d'Ivoire llamado Sosteci, la determinación de la lista de trabajos ligeros autorizados a niños entre 13 y 16 años y la revisión de la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños. Todo esto nos permite promover el trabajo decente

y la igualdad consolidar el diálogo social y luchar contra el acoso y la discriminación en el trabajo.

Sra. Narbaeva
Gobierno (Uzbekistán)

La república de Uzbekistán le da a todos la bienvenida desde esta tribuna. Felicitamos al ministro de trabajo de Jordania Samir Murad por su elección a la presidencia de esta conferencia. Felicitamos así mismo a los vicepresidentes y les deseamos toda suerte de éxitos. Queridos amigos Uzbekistán es un estado joven e independiente y hemos instaurado toda una serie de formas en todos los ámbitos, socioeconómico, cultural y político en el marco de nuestra estrategia de desarrollo de Uzbekistán, estrategia en vigor hasta 2021. En el marco de las reformas del código de trabajo que hemos iniciado le concedemos mucha importancia a la colaboración con la OIT y hemos creado el programa de país para el trabajo decente encaminado a abordar las cuestiones siguientes: 1. El desarrollo de legislación nacional en materia de trabajo, 2. La mejora del mercado laboral. 3. La protección social y el empleo. 4. La puesta en práctica de un diálogo permanente con la población. El sistema de control parlamentario y civil para respetar las normas en el ámbito de trabajo, del empleo va en caminado a evitar el empleo del trabajo infantil. Gracias al apoyo de la OIT y nuestros asociados hemos logrado progresar notablemente en la puesta en práctica de los convenios de la OIT. Agradecemos la colaboración de la OIT para poner en práctica medidas para alcanzar los ODS. Hemos establecido una serie de medidas en nuestro país para alcanzar el logro de los objetivos de desarrollo sostenible con socios nacionales y la colaboración de organizaciones internacionales. Para garantizar la justicia social, queridos colegas, y para el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos, es fundamental entablar un diálogo social. Por eso la OIT desempeña un papel muy importante para fortalecer este diálogo social entre los interlocutores tripartitos. Nosotros respetamos plenamente el principio del tripartismo plus, más. Nosotros establecemos un diálogo en el país entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno, implicamos así mismo a la sociedad civil. En mayo de este mismo año el presidente de Uzbekistán, por decreto creó un consejo consultativo de la sociedad civil cuya tarea principal es establecer un diálogo sistemático y eficaz con las instituciones de la sociedad civil al más alto nivel. La actividad de dicho consejo consultativo la coordina directamente el presidente de Uzbekistán. Nosotros tratamos igualmente de instaurar un mecanismo que funciona muy bien hoy en día para continuar entablando un diálogo directo y permanente entre los órganos estatales y la población. Presidenta, saludamos el hecho de que esta conferencia se hable de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del empleo. Hemos tomado numerosas medidas a escala política, social, económica y cultural para lograr este objetivo. El trabajo de las mujeres en nuestro país forma parte de las políticas gubernamentales, contamos con las bases institucionales y jurídicas para garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Nuestra estrategia 2017-2021 prevé nuevas posibilidades de aumentar las actividades económicas de las mujeres, implicándolas aún más en las actividades empresariales para fortalecer su ocupación de puestos de dirección y puestos públicos. En febrero 2018, por decreto presidencial relativo a la mejora de la situación laboral y familiar de las mujeres se prevén varias medidas para que las mujeres puedan desplegar su pleno potencial. A los participantes de esta conferencia y a la presidenta les repito el compromiso de Uzbekistán para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Les deseamos a todos unos trabajos fructuosos en esta conferencia. Gracias.

Sr. Sy
Gobierno (Senegal)

Señora presidente de la conferencia Internacional del Trabajo, señor presidente del consejo de Administración de la oficina Internacional del Trabajo, señor Director General de la oficina Internacional del Trabajo, distinguidos invitados, señoras y señores delegados. Desearía al principio de esta intervención mía dirigir mis calurosas felicitaciones al señor presidente de la conferencia, a sus dos vicepresidentes a quienes deseo todo el éxito en su misión exaltante al servicio de los mandantes tripartitos. Senegal por mi intermedio reitera sus vínculos con sus ideales y principios universales que simbolizan nuestros valores comunes en el gobierno de mi país y esta organización. La justicia social, el progreso económico, la búsqueda de los nobles objetivos del trabajo decente. Desde nuestro punto de vista estos ideales y principios siguen siendo hoy más que nunca respuestas apropiadas a los nuevos desafíos en el mundo del trabajo. En nombre de mi delegación quiero dirigir mis cordiales felicitaciones a la calidad de los informes que se nos han presentado. La importancia del informe titulado "la Iniciativa del trabajo de las mujeres. Un nuevo impulso por la igualdad". Quisiéramos recordar que el trabajo decente para las mujeres se encuentra también en África, en Senegal en transición hacia la economía formal en vista de la reducción del déficit del trabajo decente de que sufren nuestros países. También seguiremos los esfuerzos con la adopción de la estrategia nacional de igualdad y equidad de género al ratificar el convenio 183 sobre la protección de la maternidad. De hecho, saludamos la inscripción del orden del día la conferencia internacional del trabajo en la doble lectura para buscar una nueva norma en materia de violencia y acoso en el trabajo. El examen el orden del día es revelador de la voluntad de la OIT y conforme con los objetivos universales y en el contexto de la preparación del centenario de nuestra organización de 2019 consagrado el porvenir del trabajo. El estudio de la totalidad de instrumentos sobre los horarios de trabajo para mejorar las condiciones del trabajo decente para el porvenir prueba la importancia que concedemos a la protección del capital humano, a la productividad del trabajo y la competitividad económica. Quisiera por otro lado aprovechar que estoy ante esta tribuna para dirigir mi agradecimiento a la comisión de expertos para la aplicación de convenios y recomendaciones, cuyo papel decisivo y orientaciones han aportado constantemente a los estados miembros una ayuda valiosísima y óptima para la realización de las normas internacionales del trabajo. Esto, agregado a los objetivos universales del trabajo y empleo decente, es algo que queremos optimizar y que nos da lugar a mucha esperanza. Sras. y Sres., para la conclusión de las labores de la comisión mundial sobre el porvenir y el futuro del trabajo, la discusión general sobre la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo y el apoyo a los objetivos del desarrollo sostenible deberá permitirnos conseguir transformaciones rápidas en el mundo. La reforma del sistema de la Naciones Unidas como ocasión para reafirmar el lugar del trabajo decente en el programa 2030 de desarrollo sostenido y sostenible. Las conclusiones de estas deliberaciones deberían ayudar a alcanzar los resultados importantes en materia de igualdad hombres mujeres, promoción de las normas internacionales del trabajo, de empleo y de extensión de la protección social. Esto nos permite incrementar la cooperación sur-sur y la cooperación triangular sobre las prioridades expresadas por los mandantes. En Senegal, la elaboración, validación y firma del nuevo Programa del trabajo decente 2018-2022 consagra una nueva era de cooperación ya dinámica y constituye sobre todo una oportunidad para alcanzar el objetivo número 8: Trabajo decente y crecimiento económico. En el horizonte 2030 en el mismo orden de ideas la discusión recurrente sobre objetivos estratégicos de

diálogo social y tripartismo en el marco del seguimiento de la declaración de la OIT sobre justicia social es algo que seguimos de cerca y nos felicitamos los avances registrados en materia de elecciones regulares de representación sindical. La organización de dos conferencias sociales sobre el trabajo decente en el que a través del consenso han podido alcanzar nuestros interlocutores sociales nacionales. Muchísimas gracias.

Sra. Talla
Gobierno (Mali)

Señor presidente de la conferencia, señoras y señores de la mesa, distinguidos delegados. Quisiera en nombre del gobierno de la República de Mali reiterar las felicitaciones que le han dirigido al señor presidente por su brillante elección al igual que a los otros miembros de la mesa de la conferencia. Señor presidente y distinguidos delegados compartimos en lo esencial las conclusiones y verificaciones de los dos informes que estamos considerando y saludamos los esfuerzos desplegados por la oficina para llevar a los estados miembros de la OIT a poner en manos a la obra en cuanto al concepto de trabajo decente que debe estar en el centro de las políticas, programas y proyectos de desarrollo para la ejecución del programa de ejecución de trabajo decente por países firmado el 14 de abril 2016. Mi gobierno ha creado un comité de dirección compuesto por la totalidad de los actores y ha procedido a una nueva lectura de su código laboral en junio 2017. Las nuevas disposiciones hacen más flexibles la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, garantiza la igualdad de oportunidades y de trato de todos los ciudadanos por lo que tiene que ver con el empleo y el acceso a la formación profesional. En cuanto a la protección social buscamos cumplir el objetivo 8 de los objetivos de desarrollo sostenible. Mi delegación ha leído con interés el informe de la oficina Horizonte 2030. Cooperación eficaz para el desarrollo y apoyo de los objetivos de desarrollo sostenible para buscar un debate general sobre la acción eficaz de la OIT en favor de la cooperación para el desarrollo. A propósito de la base de identificación de los déficits del trabajo decente, todos los documentos de estrategia nacional de mi país sobre todo el marco para relanzar la economía recoge estos objetivos, sobre todo el objetivo 8 de los objetivos de desarrollo sostenible. Señor presidente, mi delegación aprecia en su justo valor el informe que lleva por título: Garantía de horarios de trabajo decentes para el porvenir. Estudio global que tiene que ver con los instrumentos relativos a las horas de trabajo. En este sentido, las modificaciones recogidas en el código laboral de 2017 en mi país siguen los convenios 87 y 98 y por último también el convenio 138 en todas sus disposiciones. Mi delegación se felicita sobre todo de la inscripción en el orden de día de la discusión recurrente el dialogo social y el tripartismo en el marco del seguimiento de la declaración de la OIT sobre la justicia social y para una mundialización justa del 2008. La discusión de este informe es una oportunidad más que debemos aprovechar para llevar a cabo una reflexión profunda de la vitalidad del diálogo social en los países dotados de un déficit de justicia social. Así prevemos participar en estas discusiones en el futuro. Señor presidente, hemos leído con particular interés el informe que lleva por título “Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Esta primera lectura normativa será ocasión de que los gobiernos y los interlocutores sociales lleguen a una compresión común del fenómeno y encuentren voces idóneas para poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Señor presidente, la memoria del Director General que lleva por título “La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Impulso a favor de la igualdad” es un elemento importante de la iniciativa para el centenario dirigida a las mujeres. Las mujeres, pese a nuestros

esfuerzos, siguen enfrentándose a obstáculos enormes para acceder a un empleo decente y a la igualdad salarial. El mundo del trabajo de mañana dependerá de las acciones que emprendamos en favor de las mujeres inmediatamente. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Radhwan
Trabajador (Arabia Saudita)

Señora vicepresidente, damas y caballeros. Buenos días. Mi país se está sumando a la primera línea de los países más adelantados, está intentando crear las condiciones necesarias para unas condiciones de vida decentes para sus ciudadanos y para los que viven en su territorio, igualdad en derechos y obligaciones en todos los sectores de la sociedad de mi país y que haya trabajo decente para todos es una de las prioridades y uno de los principales objetivos del progreso y de la estabilidad de nuestro país. Las autoridades de mi país han abierto la vía a que las mujeres ingresen en muchas partes de la vida que antes estaban reservadas exclusivamente a los hombres. Han sentado las bases para que haya más igualdad y equidad en cuanto a derechos y en cuanto a salarios entre hombres y mujeres. Han demostrado las mujeres ser capaces de igualar e incluso superar las destrezas de los hombres. Esto hace que en Arabia Saudita haya todos los medios para crear oportunidades de trabajo decente para los jóvenes de ambos sexos. De la misma manera que ocuparse de las personas con discapacidad para que tengan la oportunidad de sumarse a la mano de obra. Estamos intentando con todas nuestras fuerzas eliminar todos los obstáculos. Estamos caminando firmemente hacia un futuro prometedor. El mundo ha visto los cambios y los progresos que han tenido lugar en el reino de Arabia Saudita en los últimos años en todos los niveles, en todos los sectores, en todas las ciudades, en todas las zonas. El más importante entre ellos es el desarrollo de las normativas y de las políticas laborales, la creación de nuevas oportunidades en nuevos sectores como el turismo y el ocio, el apoyo a las pymes y el desarrollo de la inversión. El desarrollo que se está dando en mi país en un periodo muy corto sobre la base de objetivos ambiciosos y planes precisos de conformidad con el plan nacional de transformación de 2010 para cumplir los objetivos de la agenda 2030, puede llevar a otros países muchos años para crear las infraestructuras, las tecnologías de la comunicación y la información. Todo esto es necesario para que las personas puedan vivir con dignidad y bienestar. La aprobación del programa "Calidad de Vida" que impulsa la economía y la inversión en todos los sectores, en particular en los nuevos sectores para crear un entorno propicio que atraiga inversores extranjeros y la preservación del medioambiente son todos elementos muy importantes. El camino que tenemos delante es complicado va a estar lleno de baches, pero con el apoyo de un liderazgo que tenga la visión y la capacidad de aplicar un plan que crea en los interlocutores sociales en la alianza social, colaborar con asociaciones de empleadores y trabajadores para promulgar leyes y políticas económicas y laborales a través del diálogo social y el tripartismo. Y todo esto para conseguir la agenda del trabajo decente, la protección de los derechos laborales y que haya justica social. Para ello, todo esto nos va a permitir superar los obstáculos en un período corto de tiempo y para cumplir la misión del 2030 del reino de Arabia Saudita. Muchas gracias.

Sr. Ayessa
Gobierno (Congo)

Señor presidente, señor Director General, señoras y señores ministros, damas y caballeros. Es un placer para mí señor presidente felicitarlo de todo corazón por haber

asumido la presidencia de nuestra conferencia. Al mismo tiempo le deseo pleno éxito en la dirección de nuestros quehaceres que han empezado muy bien. Señor presidente, una vez más la OIT asume su función y su responsabilidad para determinar las orientaciones, las normas, los principios y los derechos fundamentales necesarios para que haya trabajo decente e integrado. Hoy día todos los actores del conjunto del mundo del trabajo tienen que reflexionar con miras a una visión conjunta y concertada orientada hacia tres preocupaciones principales. En primer lugar, la cooperación para el desarrollo en apoyo de los objetivos de desarrollo sostenible. Corresponde señalar aquí enfáticamente que el Congo siempre ha defendido el enfoque de un desarrollo sostenible que fuera lo más trasversal e inclusivo posible, integrando totalmente la dimensión social en la Agenda 2030. Ese es el compromiso del Congo, damas y caballeros. El compromiso de su excelencia el señor Denis Sasu N'Guesso, presidente de la república del Congo. Este compromiso implica que hay que actuar de manera consecuente para que haya sociedades más justas, para que haya pleno empleo productivo y para promover condiciones de trabajo decentes. Es algo obligatorio para lograr un crecimiento económico más sostenible. En segundo lugar, la erradicación de acoso y la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Y, por último, y tercer lugar, el tripartismo y el diálogo social. Sr presidente, permítame que me detenga aquí un momento para decir que el tripartismo y el diálogo social para la república del Congo son la columna vertebral del mundo del trabajo. Vuelvo a decir que sin diálogo social y sin tripartismo real y efectivo no hay paz ni justicia social. La justicia social que en el Congo se manifiesta con la inexistencia de disparidad salarial entre hombres y mujeres. En el Congo el principio sagrado es que a trabajo igual salario igual. La discusión recurrente sobre el objetivo estratégico sobre el diálogo social y el tripartismo como seguimiento de la creación de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa del 2008 es muy pertinente, sigue siendo muy pertinente. Por su parte, la república del Congo sigue comprometida con un enfoque multipartito, el diálogo social, por tanto, no puede ser solo una plataforma de debate, también es, en particular un marco en el que se definen las políticas innovadoras en material de empleo, trabajo y seguridad social. Es evidente que las empresas permanentemente se enfrentan a numerosos problemas para seguir siendo competitivas, para mantener sus actividades o para poder adaptarlas a los nuevos cambios. En este sentido el diálogo social permite establecer las convergencias necesarias y los equilibrios necesarios entre las aspiraciones liberales de las empresas y las exigencias de protección social y de trabajo decente. En este mecanismo figuran dos actitudes que determinan la eficacia del diálogo social, la confianza y el respeto mutuo, en otras palabras, hay que saber hablar los unos con los otros, intercambiar diagnósticos y medir hasta dónde podemos seguir juntos, en estrategias que den prioridad al compromiso de preservar los derechos sociales, la protección de la herramienta de trabajo y la creación de riquezas. Señor presidente, querría terminar destacando las virtudes del diálogo social como hecho, sin embargo, tengo que decir que también estamos a punto de celebrar un nuevo centenario en nuestra organización. Cuántos caminos hemos recorrido, dirían algunos, cuántas cosas hemos alcanzado, sobre todo en la reducción de la desigualdad y la discriminación entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Pero los desafíos siguen siendo considerables, la lucha contra la violencia y el acoso, contra la desigualdad, la inseguridad en el trabajo, el esfuerzo de garantizar un trabajo decente para todos, para que haya más justicia social y la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. Esas son las condiciones para crear un futuro que sea beneficioso para todos. Para alcanzar estos objetivos estoy convencido de que este nuevo centenario nos va a permitir pasar de las declaraciones a la verdadera

acción. Les deseo el mayor de los éxitos en sus labores. Damas y caballeros, muchas gracias.

Sr. Almutairi
Organización Árabe del Trabajo

En nombre de dios misericordioso, damas y caballeros, señor presidente, distinguidas delegaciones, Salam Aleikum. En primer lugar, deseo felicitar al presidente y a los miembros de la mesa y a los representantes de todos los grupos por la confianza que se les ha depositado. Deseo también felicitar la elección de esta conferencia, el tema de la conferencia. La iniciativa de las mujeres, el impulso en favor de la igualdad. Esta es una nueva iniciativa, una de las 7 nuevas iniciativas con ocasión del primer centenario de la OIT. Esto representa el esfuerzo realizado por todos durante mucho tiempo para superar los obstáculos y para impulsar la producción en el mundo y alcanzar la igualdad entre los sexos, y también para trabajar hacia el cumplimento del quinto objetivo de los ODS (objetivo de desarrollo sostenible) de la Agenda 2030. Este año, en mi informe frente a la Conferencia Árabe del Trabajo hablé sobre el dinamismo de los mercados laborales del mundo árabe, la transformación y los progresos con los nuevos cambios sin precedentes, como el progreso económico ralentizado y la explosión de los jóvenes y las pocas oportunidades que hay disponibles. También el crecimiento de los flujos migratorios y de refugiados. Esto implica que hay que permitir que las capacidades cognitivas y los conocimientos de las mujeres se incorporen al mercado y esto para mejorar su capacidad de competir en el mercado laboral. Es imposible desarrollar una sociedad que ha marginado a una sección importante de la sociedad, tenemos que permitir que las mujeres ahora puedan aprovechar estas nuevas formas de trabajo. Permitir que las mujeres ingresen en el mercado y mejoren sus condiciones de vida, que vivan de manera óptima en cuanto a su función en la sociedad y en sus familias. Esto tiene que ver con la labor de la organización árabe del trabajo que quiere mejorar la igualdad de género y colmar las brechas y la participación de hombres y mujeres en todos los sectores de la vida, de la sociedad. Hemos reiterado siempre el principio de la igualdad de oportunidades, la igualdad de salarios y también en la educación y en la formación. También en los permisos de maternidad y en los derechos de paternidad. Damas y caballeros, la escalada de hostilidades recientes que hemos presenciado por parte de las fuerzas ocupantes israelíes en la tierra de Palestina nos recuerda el baño de sangre constante que está conduciendo a la exacerbación de la vida económica y social y el aumento del sufrimiento del pueblo de Palestina. Vuelvo a hacer un llamamiento a la CIT y a los tres mandantes para que celebren una conferencia de donantes para apoyar la inversión y encontrar nuevas vías para los jóvenes de palestina. De conformación de la resolución 35 de la conferencia árabe del trabajo de 2018 que se ha aprobado pedíamos que se revisaran los métodos y los mecanismos de la comisión de normas para que la selección de casos no sea parcial en los casos en los que hay incumplimiento de normas. Reiteramos aquí de la importancia de la transparencia y que no haya parcialidad y sesgo a la hora de lidiar con los países árabes ara preservar la credibilidad del comité de normas. Gracias por su atención.

Jueves 31 de mayo 2018, sesión de la tarde

Sra. Al-Naimi
Gobierno (Qatar)

Excelencias, señores, ministros, embajadores, jefes de delegación, estimados empleadores, trabajadores, señoras y señores y estimados participantes. El señor esté con ustedes. Excelencia, presidente, me honra felicitarle al inicio de esta sesión augurándole el mayor de los éxitos en su tarea y corroborando nuestro deseo de cooperación con usted. Señoras y señores, el informe del Director General para este año ha incluido un tema muy importante que tiene que tiene que ver con los logros de los objetivos de desarrollo sostenible y trabajando para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad salarial y de género. Continuamos en Qatar en nuestros esfuerzos para conseguir igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Tenemos abierta una oficina de cooperación técnica con la OIT en su sección de Doha a principios de este año para poder conseguir todos estos objetivos. Señoras y señores, Qatar desea cumplir con sus objetivos y convenios internacionales y regionales y sobre todo convenios que se oponen a la discriminación contra las mujeres. Qatar quiere cumplir también con la legislación internacional relativa a las mujeres y hará todo lo que esté a su alcance para empoderar a las mujeres y presenta la participación de todas las mujeres en todos los sectores. Aprovecho la oportunidad para señalar que las mujeres en Qatar han ocupado posiciones de alto rango, son muy competitivas en muchos sectores de la vida en la sociedad qatarí y la legislación de Qatar también procura ofrecer todas las oportunidades de igualdad para las mujeres y conseguir igualdad salarial entre hombres y mujeres y garantizar la formación y el buen rendimiento para hombres y para mujeres. Además, Qatar ha desplegado esfuerzos para apoyar a las mujeres, para cumplir con estas normas, y apoya a las mujeres, no solo en Qatar, en todos los lugares, sobre todos los países más pobres. Aprovechamos la oportunidad para manifestar nuestra inquietud por el problema de las mujeres palestinas en los territorios ocupados, que no tienen, no pueden disfrutar de sus derechos básicos, lo que implica una necesidad de mayores esfuerzos para mejorar basándonos en las normas internacionales. Para concluir, quiero reiterar que Qatar no escatimará esfuerzos para cooperar con la OIT, continuará trabajando para consolidar los derechos de los trabajadores a nivel local, regional, internacional y garantizar el noble mensaje de la organización, tratando de mejorar la vida profesional y comunitaria de los trabajadores, para tener seguridad al igual que bienestar en todo el mundo. Les agradezco por haberme dado la palabra y por su atención y auguro éxito para esta sección de la conferencia del trabajo. El señor esté con todos vosotros. Muchas gracias.

Sr. Amoussou
Trabajador (Benín)

Señor presidente de la centesimoséptima conferencia internacional del trabajo de la OIT, señoras y señores delegados, consejeros técnicos, señoras y señores. Intervengo en esta tribuna en nombre de los trabajadores de Benín, para presentar mis reflexiones sobre la situación real de los trabajadores de mi país dada la necesidad de un trabajo decente y la promoción de la justicia social. Nuestras reuniones se celebran cuando en el mundo los trabajadores confrontan realidades inventadas en nombre de la simple búsqueda de simples beneficios y rentabilidad. No podemos ignorar que los principios y derechos fundamentales que son nucleares en el mandato de la OIT se encuentran mal en los cuatro rincones y las primeras víctimas son las

mujeres. Los pilares de un trabajo decente siguen siendo un espejismo para millones de mujeres trabajadoras en el mundo. Es por esto que me felicito del informe del Director General y los temas de esta centesimoséptima conferencia que pone en el candelero el imperativo de la realización de los objetivos del trabajo decente para construir un futuro donde la mujer ocupa el lugar que le corresponda. Benín desde hace algún tiempo conoce una disminución de la negociación colectiva y de la libertad sindical. A pesar de un acerbo jurídico que integra normas internacionales y disposiciones legislativas y prácticas gubernamentales, pero desestructurado las relaciones de trabajo haciendo más vulnerable todavía a miles de trabajadores. Disposiciones permanentes de protección de los derechos de los trabajadores son puestas en tela de juicio unilateralmente por razones conocidas, la creación de empleos que atraiga a los inversores y los atentados contra los logros sociales continúen con esta siniestra ofensiva legislativa contra el ejercicio del derecho de huelga, del personal sanitario y judicial. El diálogo social y las negociaciones colectivas, el capítulo de dialogo social y establecimiento del consejo nacional del diálogo social no han impedido que esto quede en mano de los gobiernos que los utiliza con una parsimonia inexplicable. Para la promoción de la mujer, las estadísticas no son muy alentadoras. Hay que impulsar mujeres en el gobierno, hay sólo 8 por ciento de las mujeres en el parlamento. Por otra parte, el derecho de las trabajadoras ha sido atacado en 2017 por una operación mal ejecutada de liberación de los espacios públicos. Desde esta tribuna quiero insistir para que, en el marco de los mecanismos de examen de las normas, no cesemos nunca de tratar de defender el derecho de huelga como corolario de la libertad sindical. Tenemos que reconstruir el diálogo social en aras de la justicia social. Cómo podemos conseguir los objetivos de desarrollo sostenible ignorando un pilar del trabajo decente y olvidando al 51 por ciento de la población. El respeto de los derechos, la creación de empleo que permita el desarrollo de la igualdad de oportunidades deberían ser objetivos principales de cualquier gobernanza. Seguimos con toda la tarea delante de nosotros, tenemos que ganar la batalla y activar el papel de las mujeres en la sociedad. Las organizaciones sindicales de trabajadores de Benín quieren seguir desempeñando su función en la sociedad para construir este diálogo que esperamos viva la OIT, viva la gobernanza al servicio de la humanidad. Muchas gracias.

Sr. Idriss Samrieh
Gobierno (Djibouti)

Excelencia, señor Director General de la OIT, Excelencias, señoras y señores ministros de los países miembros de la OIT, señoras y señores representantes de los empleadores, señoras y señores representantes de los trabajadores, distinguidos delegados, señoras y señores. Es una honra para mí encontrarme entre ustedes hoy para participar en esta céntimo-séptima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Saludo a los delegados y a los colegas de los países amigos presentes en esta conferencia. Les auguro un buen trabajo y buena estancia. El ministerio que dirijo tiene un papel regulador del mercado trabajo. Las funciones que tiene es elaborar y hacer aplicar y hacer evolucionar la legislación del trabajo, pero también conceder una política activa para crear condiciones favorables para la creación de empleo. Pasar a esa reforma para gestionar las instituciones, gestionar los agentes del estado y organizar y hacer más amplia la cobertura de la seguridad social. En todos estos ámbitos, el departamento está en una serie de reformas. Los desafíos a los que tratamos de responder son conocidos y compartidos por la mayoría de los países en esta asamblea. Las preocupaciones tienen que ver con cómo valorar y utilizar los recursos humanos, reducir, crear empleo, reducir la pobreza y hacer que la administración pública sea más eficaz y apta, y capaz de impulsar el desarrollo. Estas prioridades son las que se anuncian en los objetivos de desarrollo sostenible de 2016 al 2030. Los objetivos de la política del gobierno en materia

de desarrollo económico se basan en aprovechar los recursos naturales del país y hacer de Djibouti una plataforma comercial y de servicios para la región, para garantizar el empleo y reducir la pobreza. El país tiene un enorme paro que afecta, sobre todo a los jóvenes. Crear el empleo y el desarrollo, el gobierno ha lanzado un programa ambicioso a largo plazo que se llama visión Djibouti 2035, que establece como objetivo mantener una tasa de crecimiento elevada a lo largo de todo el periodo, del orden del 7,5 por ciento, y crear 200.000 empleos hasta 2035, y llevar la tasa de paro del 48 al 10 por ciento. Para complementar la estrategia de esta visión, hay que poner el acento en algunos sectores que son valiosos: transporte, logística de telecomunicaciones o la hostelería y el turismo. Los hechos dignos son los siguientes: en materia de igualdad de derechos hombres-mujeres, ha habido una evolución mayor en Djibouti. Las elecciones legislativas de 2018, la parte de mujeres parlamentarias llegó al 25 por ciento y ha pasado de 7 a 17 mujeres de iniciativa en uso a la voluntad del país de utilizar los principales instrumentos y disposiciones para proteger los derechos de las mujeres a los que se ha adherido Djibouti. Hay que mencionar igualmente que el mensaje de la OIT sobre la protección del trabajo decente ha sido escuchado. El Ministerio de Trabajo ha hecho aprobar un texto que establece un salario mínimo de 200 $ para el público de sector público y privado, agentes económicos sociales de una reflexión sobre el futuro del trabajo en CONTESS, un ámbito de concentración tripartita de los interlocutores sociales. En cuanto a la protección social, Djibouti quiere expresar su voluntad de llevar un objetivo social hacia el para la cobertura médica universal. Y otro se lo ha prestado a los refugiados que se encuentran en la República de Djibouti, que afronta un reto para seguir siendo un país de paz y estable en una región sacudida por crisis y violentos conflictos. Sin ellas no se puede esperar progreso social alguno. En lo que hace a la administración, objetivo del ministerio es garantizar objetivos legislativos para conseguir un trabajo más eficaz para aplicar los objetivos de la legislación del trabajo. Yo les agradezco su atención.

Sr. El Asmar
Trabajador (Líbano)

Muchas gracias, Excelencia, ministros, embajadores, estimados miembros de las delegaciones, participantes, señoras y señores. Señor presidente de la conferencia, un año nos separa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Esta gran organización, que funciona sobre la base del tripartismo, y en que los trabajadores tienen representación, es una organización que tiene una función importantísima desde hace mucho, no sólo para el trabajo y los trabajadores, sino que tiene una función importante para la paz y la seguridad en el mundo porque lucha por garantizar un trabajo decente en todas las sociedades, y yo saludo a esta noble organización y su historia. Esperamos que estos trabajos puedan continuar en aras de la justicia social y la paz en el mundo. Queridos amigos, hemos leído el informe del Director General sobre el diálogo social y la situación en los territorios árabes ocupados. Como se nos menciona en el informe, hemos leído la iniciativa para el trabajo de las mujeres y vemos que se avanza hacia la igualdad, por eso saludamos y felicitamos por este enfoque estratégico y el análisis y las conclusiones del informe, sobre todo el capítulo de empoderamiento y reconocimiento del trabajo de las mujeres para que las mujeres sean más escuchadas y más representadas. Hemos considerado todo lo que dice el informe sobre el diálogo social. Nosotros creemos que trabajar más para institucionalizar este diálogo y que haya igualdad entre todas las partes, y tenemos que traducirlo en programas prácticas que sirvan los intereses de todos y no de una parte. Nosotros, los empleadores y el Estado en el Líbano, y bajo los auspicios de la OIT y su contribución en un programa de trabajo reciente de 2017-2020 que incluye muchos de los objetivos que pretende ser justos para las mujeres y cooperaremos con la OIT en Beirut para lograr este programa tan ambicioso. Por otra parte, en el contexto de las agresiones sobre violencia en el lugar de trabajo, nosotros, en la Federación, consideramos que tenemos que tener un convenio y que no baste una mera recomendación. Señoras y señores, nosotros venimos de una región con larga experiencia de 70 años de terrorismo, de terrorismo organizado por el estado desde la creación de la entidad sionista 1948 a expensa del pueblo palestino, que son los propietarios de esos territorios; y podemos mencionar las masacres de Israel contra los

palestinos en Gaza, y no es la primera vez; y todos los que han tratado de manifestar y simplemente querían ejercer su derecho a manifestarse. Venimos aquí desde una región donde tenemos terrorismo que funciona, matan a personas del Líbano en el Sirio, en Irak, en Egipto, en Libia, en Yemen, y todas estas bandas se ocultan bajo unos refranes religiosos y nos han llevado al pasado para tratar de controlar el potencial de estos estados más débiles. Estas bandas, estos grupos, tratan de deshacerse de las ambiciones del pueblo. En el Líbano, el 25 de mayo, en particular, hemos celebrado el aniversario de la liberación de los territorios del Líbano, el final de la ocupación israelí, y esto no se había producido nunca desde la celebración desde el establecimiento de la entidad sionista. Nosotros ganamos y nos opusimos a la agresión y destrucción de infraestructuras y Líbano ha conseguido resistir gracias a la resistencia y su ejército, y hemos conseguido resistir a la agresión y hemos empezado a concentrarnos en el desarrollo y trabajo decente para nuestros trabajadores y nuestros jóvenes, y nos preocupa el futuro de las generaciones jóvenes; y que nosotros creemos que la OIT, establecida después de la Primera Guerra Mundial, enuncie sus objetivos y desarrollos después de la Segunda Guerra Mundial, siempre ha trabajado a favor de la lucha de los pueblos para liberar todos los territorios y deshacerse de todo tipo de colonización… y lo que ha exacerbado el problema continua…

Sr. Dhakal
Empleador (Nepal)

Excelencia, distinguidos delegados, señoras y señores, me honra hablarles en nombre de los empleadores de Nepal en esta sesión plenaria de la Confederación Internacional del Trabajo en Ginebra. Permítame que empiece felicitando al honorable presidente, y manifestar mi enorme aprecio al Director General de la OIT por su informe tan importante. Este año ha habido varios aspectos alentadores que contribuirán, sin duda, a la promoción del empleo y las relaciones laborales y la productividad para un crecimiento económico nacional en Nepal. Señor presidente, es apasionante compartir que tenemos un gobierno recientemente elegido a nivel federal, provincial y local. Es un signo de estabilidad política luego de una larga transición en Nepal. La reforma legal para el mercado de trabajo y la gobernanza es otro logro significativo conseguido recientemente con una comprensión común. Hemos revisado la legislación laboral y desarrollado contribuciones basados en la Ley de Seguridad Social, que son un hito para la promoción de las relaciones laborales y cooperación en el lugar de trabajo. Creemos que el diálogo social es un mecanismo clave para las relaciones laborales. Hay una disposición del Comité Central Consultivo sobre el trabajo con representación tripartita que tratamos de replicar a nivel provincial y local para promover la cultura del diálogo social. La promoción del empleo y un crecimiento económico incluyente es una de nuestras prioridades en Nepal; sin embargo, creo que la sostenibilidad de las empresas y su crecimiento es muy importante, tanto para la creación de empleo y el crecimiento económico. Es un hecho comprobado que el crecimiento solo no puede conseguir la justicia social, salvo que parte del crecimiento llegue a las bases. Por lo tanto, unas empresas sostenibles en crecimiento y medidas de política apropiadas son significativas e importantes para una transformación social. Nosotros estamos dedicados a contribuir al programa de los objetivos de desarrollo sostenible, sobre todo del crecimiento económico y el trabajo decente. Señor presidente, la creación de capacidad para las asociaciones de empleadores y sus miembros es importantísima, sobre todo para las mujeres empresarias, para que puedan empezar sus negocios y su liderazgo empresarial. Queremos igualdad de género y estar libre de todo tipo de acoso en nuestras organizaciones y lugares de trabajo. También estamos reestructurando nuestra federación en consonancia con el nuevo sistema de gobernanza en Nepal, donde necesitaremos más capacidad para abordar las relaciones laborales, la promoción de las empresas y crear empleo; y para acometer la necesidad de una mano de obra cualificada, tendremos que dar formaciones a nuestros jóvenes, a aquellos que entran al mercado laboral. Las empresas responsables están comprometidas con las causas sociales, la ayuda técnica y financiera de la OIT en este ámbito sería una enorme ayuda para nosotros en Nepal. Señor presidente, me enorgullece

compartir esto de que nuestro entorno de negocios es muy alentador en Nepal luego de la reforma legal; y, por lo tanto, quiero aprovechar de esta reunión para hacer un llamamiento a la comunidad empresarial internacional para que apruebe la posibilidad de inversiones, de nuevos proyectos de inversiones en Nepal. Tenemos varios ámbitos potenciales: turismo, agricultura, desarrollo de las infraestructuras, minería, cementos, tecnología de la información, energía hidráulica, incluyendo producción y sectores de servicios. Estamos dispuestos a ofrecer la ayuda necesaria y colaborar en este sentido. Y, por último, estamos realmente encantados con la celebración del centenario de la OIT. Pensemos en empresas sostenibles para la promoción del empleo como uno de los aspectos clave de esta celebración tan importante. Muchas gracias.

Sr. Orda
Trabajador (Bielorrusia)

Estimados delegados de la conferencia, Señor presidente, deseo saludar a todos los participantes de esta centésimoséptima Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra. En nombre de los cuatro millones de trabajadores miembros de nuestra confederación sindical de Belarus. Durante los 115 años de nuestra historia, siempre nos han guiado los principios de la igualdad, la justicia, y esto concierne a todos y cada uno de los miembros de nuestra organización. Deseo felicitar al señor Director General por haber puesto de relieve la cuestión de las mujeres en el mundo del trabajo, un nuevo impulso en favor de la igualdad. Pensamos, efectivamente, que eso es indispensable para lograr la competitividad en el mercado laboral; y para nosotros, el criterio no puede ser el sexo de la persona, sino su profesionalidad. Para los sindicatos, es especialmente importante el hecho de que no hay desempleo agudo especialmente grave entre las mujeres en Belarus. Las mujeres tienen una tasa de actividad del 82 por ciento en el mercado laboral y sólo un 35 por ciento de desempleo. Esperamos alcanzar una paridad entre hombres y mujeres en todas las esferas de trabajo. Un ejemplo incontestable en nuestro país es que existe, desde hace 2 años, el permiso pagado de paternidad. Se pueden beneficiar hasta los 3 años de edad del niño tanto padres como madres con la garantía de que se le mantenga el empleo durante ese permiso. Además, es posible, si así lo desea la persona, prolongar la duración del permiso hasta que el niño tenga 5 años. Así mismo, hemos promulgado una ley que permite que las mujeres que están de baja por maternidad sigan formándose o puedan reconvertirse. Esto está cubierto por la Seguridad Social. Esto ha sido posible gracias al trabajo de los sindicatos de Belarus. Estamos totalmente de acuerdo con la tesis del Director General, que dice que no podemos estar satisfechos con los instrumentos actuales de promoción de la paridad en el mercado laboral. Es absolutamente necesario anticipar cuáles serán los nuevos modelos económicos que de manera inevitable tendrán repercusiones en la situación de las mujeres. Hay que cumplir los derechos de la mujer en el mundo laboral teniendo en cuenta todos los retos actuales y futuros en el ámbito del mercado laboral. Deseo destacar que la Federación Sindical de Belarus tiene la intención de contribuir al examen y a las reflexiones sobre el futuro del trabajo. Junto con la OIT, hemos organizado el Foro Internacional Sindicatos y Mercado Laboral en el Futuro. 30 países han enviado a sus representantes sindicales a este foro en nuestro país. Hemos examinado todo tipo de cuestiones, las formas tradicionales de empleo, la influencia de la globalización, entre otros, la ética. En abril de 2018, organizamos nuestro propio foro internacional sindical sobre los empleos verdes. Participaron 38 países. Se trata, evidentemente, de garantizar el trabajo decente para todos. Cada día, en el mundo, vemos que hay cada vez más conflictos armados. Quiero ser muy sincero, hay que entender que estos conflictos están generados por la lucha por los recursos energéticos. Tenemos que hacer todo lo posible para reducir el riesgo de consagración de estos conflictos. Una lucha descarnada para tener acceso a los recursos. Está claro que la informatización de la sociedad y la transición hacia una economía verde van a favorecer desplegar los cursos necesarios en materia de empleo. Evidentemente, hay que analizar con métodos científicos y entender cuáles serán las profesiones futuras y cuáles quedarán en desuso. Habrá que recopilar datos que nos den una imagen detallada del futuro; esto nos servirá de base en las políticas

económicas nacionales. Hay que entender, por tanto, cómo diseñar la estrategia de instrucción, de formación y, también, realizar recomendaciones estratégicas. Esperamos que las instituciones y asociaciones internacionales nos proporcionen estas recomendaciones. Y esto para que las personas puedan adaptarse a esta situación nueva, sobre todo en el contexto del trabajo, las formas de trabajo atípico. Estamos dispuestos a contribuir a la reflexión de la OIT en el contexto de las labores de la Comisión Mundial. Gracias.

Sr. Callichurn
Gobierno (Mauricio)

Señor presidente, le felicito a usted y a sus vicepresidentes por su merecida, merecidísima elección. Efectivamente, la OIT está en un momento crucial en su historia, se dirige a la celebración de su centenario el próximo año. El problema de hoy y de los próximos años sigue siendo la rápida transformación que está teniendo lugar en el mundo del trabajo. En este sentido, Mauricio celebra la iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo y está dispuesto a apoyar las iniciativas de la OIT sobre esta cuestión del futuro del trabajo. Al empezar este nuevo centenario, esperamos que la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo busque en sus recomendaciones influir en el bienestar, o incorporar el bienestar de las personas teniendo en cuenta sus niveles diferentes y desiguales de desarrollo. El Director General, en su memoria, en su declaración del lunes, puso de relieve la necesidad de promover la justicia social a través del trabajo decente, nuevos instrumentos para eliminar la violencia en el lugar del trabajo y el acoso, y también acciones innovadoras para reducir la brecha de género. Además, pidió a los mandantes tripartitos de la OIT que actuaran juntos para conseguir mejoras constantes en el mundo de trabajo. Este discurso, esta narrativa, necesita que se le preste atención urgente con miras a nuestro compromiso compartido y colectivo para con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Señor presidente, mi delegación concede también una enorme importancia a la cuestión que se está debatiendo, a las cuestiones que se están debatiendo durante la conferencia. Esperamos que haya buenos resultados en la comisión sobre diálogo social y tripartismo y sobre cooperación del desarrollo de la OIT. En Mauricio, el diálogo social siempre ha sido muy útil en el ámbito de la elaboración de políticas. El diálogo social se lleva a cabo al más alto nivel. Lo realiza el Honorable primer ministro, que preside el Consejo Nacional Económico y Social, que busca impulsar la creación de consensos sobre cuestiones económicas y sociales de importancia nacional, y esto entre los interlocutores sociales. El gobierno de Mauricio recientemente tomó la audaz decisión de establecer un salario mínimo nacional. Quiero hacer hincapié aquí en que esto se ha logrado a través de un diálogo social y un tripartismo sólidos y firmes. Estamos también creando una política nacional de empleo, esto ha sido posible a través del diálogo social, señor presidente, de conformidad con los objetivos de desarrollo sostenible y la aplicación de las normas de la OIT, deseo reiterar el firme compromiso del gobierno de Mauricio en la creación de empleo decente, abrazando la causa de los trabajadores y revisando la legislación laboral vigente con miras a consolidar, aún más, los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto estamos considerando introducir un Fondo de Garantía Salarial para proteger a los trabajadores del sector privado frente a la pérdida de empleo sin salario y sin indemnización. También estamos en el proceso de formular a la segunda generación del plan de trabajo decente por país. Las prioridades del país son determinadas por los interlocutores sociales, se promueven en todos los sectores a través de la innovación, la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo con la protección de los derechos en el trabajo. Señor presidente, Mauricio tiene una población que está envejeciendo y también se está reduciendo debido a la reducción de las tasas de fertilidad. Esto constituye un problema enorme para el futuro del trabajo en nuestra pequeña economía. Tenemos que cambiar hacia la empleabilidad sostenible, con nuevas formaciones, encontrar nuevas competencias, nuevas destrezas utilizando las nuevas tecnologías. Señor

presidente, Mauricio, como muchos pequeños estados en Sudasia en desarrollo, ha sufrido graves fenómenos climáticos recientemente. El cambio climático afecta, entre otros, al futuro del trabajo. Esta situación pide una acción concertada a nivel regional. Nosotros, como miembros de la OIT, tenemos que seguir haciendo frente a estos desafíos con soluciones pragmáticas. Con estas palabras, señor presidente, deseo reiterar una vez más que Mauricio está finalmente comprometido con los ideales de la OIT. Estamos igualmente comprometidos con la consecución de nuestra misión fundadora, la justicia social. Muchas gracias.

Sr. Enaam
Trabajador (Marruecos)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, señor presidente, señor Director General, damas y caballeros. En nombre de los trabajadores de Marruecos, representados por sindicatos nacionales serios que tienen un papel fundamental en la defensa de las causas de la clase trabajadora, tengo el honor de felicitarlos a usted y a los miembros de la mesa por su elección. También felicito a la organización y a todos los mandantes por la excelente organización y por todos los esfuerzos que están desplegando para alcanzar los nobles objetivos para los que han luchado duramente todos los sindicatos de todo el mundo. El tema elegido para este año emana de un diagnóstico adecuado de la situación. Las crisis, la lucha contra la libertad sindical, la violencia, la discriminación son obstáculo para el diálogo social; y otras variables también que van a llevar sin lugar a dudas a nuevas formas de empleo que transformarán conceptos que durante mucho tiempo eran intrínsecos a los derechos fundamentales de la justicia social. El tema que se debate, señor presidente, en esta conferencia, constituyen preocupaciones esenciales del movimiento sindical en Marruecos. Son las bases de la OIT. Hemos iniciado un diálogo, desde hace ya siete años, pero el gobierno y los empleadores no han cumplido nuestras expectativas ni tampoco aceptaron elevar el salario ni mejorar la legislación de protección social; al contrario, más bien, el gobierno tomó medidas unilaterales, como por ejemplo la transferencia de la ley sobre Relaciones Industriales al Parlamento, sin consultarnos; y el intento de modificar también el Código Laboral para favorecer al grupo de empleadores. No podemos negar las victorias democráticas alcanzadas durante la lucha ardua del pueblo marroquí. Damas y caballeros, los abusos, las violaciones a las que hacen frente los trabajadores en el lugar de trabajo está volviéndose cada vez más violento en muchos hogares, lo cual significa que tenemos que aprobar un convenio internacional para eliminar este fenómeno. También debemos encontrar una verdadera voluntad, una verdadera manera de proteger a las mujeres y propiciar que puedan ingresar en el mercado laboral en pie de igualdad. La última memoria del Director General y sus conclusiones sobre la situación en los territorios palestinos no va a tener ningún efecto, a menos que Israel pague mejores salarios, lo que le debe a los trabajadores palestinos y que cese de cometer crímenes contra el pueblo palestino. Los sindicatos de Marruecos también desean rechazar categóricamente la decisión del presidente estadounidense de trasladar la embajada de su país a Jerusalén Oriental. Este es el golpe final que ha abortado el proceso de paz que hubiera conducido a la paz y a la estabilidad en Oriente Próximo. Damas y caballeros, señor presidente, que haya una función visible de la OIT en el desarrollo sostenible requiere condiciones decentes a nivel internacional y nacional, a saber: seguridad y estabilidad. En mi país, atentados terroristas de la zona del Sahel y del Sahara obstaculizan cualquier tipo de desarrollo en la región. La responsabilidad nos compete a todos: luchar contra la trata de personas, las bandas de contrabando, de drogas, y todo tipo de terrorismo que se propaga por zonas que están fuera de todo control. Por último, deseo volver a dar las gracias al Director General de la OIT y, a través de él, a su personal y a los expertos. Deseo el mayor de los éxitos a esta conferencia y estoy deseando ya participar en la celebración del centenario de la OIT el año que viene para lograr más justicia social y más libertad sindical. Gracias por su atención.

Sr. Kipefa
Gobierno (Papúa Nueva Guinea)

Señor presidente, distinguidos invitados, damas y caballeros, antes que nada me gustaría felicitar al Director General por su liderazgo, a la cabeza, posición fuerte de la OIT en el área del trabajo decente productivo, a través de la colaboración constante con los grupos mundiales y las Naciones Unidas. Las cuestiones mencionadas en la declaración de apertura del Director General, que buscan mejorar la eficacia y la eficiencia de la OIT, aumentando, en última instancia, su influencia con la promoción de la justicia social en un mundo en el que se necesita desesperadamente. Cuenta con nuestro reconocimiento y nuestro apoyo en un momento que no puede ser mejor, justo antes del centenario de la organización. Señor presidente, la respuesta de Papúa Nueva Guinea a esta declaración y a los puntos del programa de la conferencia se centra en tres áreas principales, que son muy importantes y tienen mucho valor en nuestro contexto nacional. En primer lugar, el problema de la desigualdad en el lugar de trabajo ha sido debidamente reconocido al más alto nivel y Papúa Nueva Guinea apoya plenamente la iniciativa de la OIT de reducir a cero, de mejorar, más bien, la participación de la mujer en el lugar de trabajo e impulsar la igualdad. Estamos plenamente de acuerdo con la premisa de la función de la OIT en el ámbito de la igualdad, al tiempo que el historial de la OIT es positivo, alcanzar estos objetivos sigue siendo complicado, improbable, y el camino hacia la igualdad total es lento y desigual. Valoramos la noción de igualdad de oportunidades y apoyaremos los esfuerzos destinados a acabar con todas las formas de discriminación, acoso, violencia, privación de oportunidades y desigualdad en el lugar de trabajo, elementos todos que amenazan nuestra propia existencia, y el problema de desarrollarnos como nación inclusiva. Además, Papúa Nueva Guinea cree que hay valor en los esfuerzos de la OIT y las Naciones Unidas, al incluir la igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres como uno de los objetivos de desarrollo sostenibles de la agenda 2030 de Naciones Unidas que busca alcanzar la justicia social. En segundo lugar, señor presidente, en este momento de grandes tensiones, el llamamiento para una mayor cobertura de protección social debe incluirse en los debates. No hay igualdad de condiciones, y esto ha dejado a sectores de la población en situación de vulnerabilidad ante las calamidades y los desastres. En apoyo del llamamiento de la OIT para que haya una mayor interacción entre los mandantes tripartitos, nos gustaría ampliar este llamamiento para que sea más deliberado y destinado a abordar los problemas de desempleo, en la exclusión, la discapacidad de género. Y por último, señor presidente, Papúa Nueva Guinea apoya plenamente el reconocimiento de la OIT como organismo del cambio en el mundo del trabajo. En esta época de dificultades complejidades y cada vez mayores tensiones, el mandato de la organización, los sistemas únicos y los procesos de responsabilidades colectivas, tripartismo y diálogo social ganan mayor relevancia ahora que cada vez es más difícil hablarse, escucharse y ver cuáles son los méritos de cada uno en cuanto a buscar soluciones de avenencia y resultados en los que todos salgan ganando. Señor presidente, a nivel nacional hay esfuerzos para garantizar que haya igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Nuestro país también cuenta con una política de igualdad de género e inclusión social en vigor e institucionalizada para que la igualdad de género sea una prioridad en todas las agencias gubernamentales y, en última instancia, eliminar todas las formas de discriminación, desigualdad y acoso contra las mujeres en lugar de trabajo. Para fortalecer aún más la consecución de la justicia social en todas partes, Papúa Nueva Guinea trabajará con la OIT el cuatro de junio 2018, el próximo lunes, y ha firmado el tercer programa de trabajo decente por país para el período 2018-2022 aquí en Ginebra. Esta firma tripartita muestra nuestro pleno compromiso para lograr la justicia social a nivel nacional. Muchas gracias.

Sr. Goodino
Gobierno (Libia)

En nombre de Dios clemente misericordioso, señor presidente, damas y caballeros, que la paz les acompañe, la paz de Dios. Es para mí un honor dirigirme, en nombre del grupo árabe, que participa en las labores de la centimoséptima Conferencia Internacional del Trabajo. Deseo felicitar al presidente y a los miembros de la mesa de la conferencia por la confianza que se les ha depositado, les deseo el mayor de los éxitos en la dirección de las labores de esta conferencia. Para mí, también es un enorme honor expresar mi profunda gratitud al señor Director General de la OIT, Guy Ryder, por sus esfuerzos por mejorar la situación de los trabajadores y las condiciones de trabajo del mundo árabe. Son esfuerzos destinados a garantizar a todos los trabajadores del mundo un trabajo decente. El grupo árabe acoge de manera favorable la cuestión en torno al cual se estructura esta centesimoséptima Conferencia Internacional trabajo, a saber, la cuestión de las mujeres y el trabajo. La memoria que se nos presenta pinta una imagen con desafíos, con problemas, pero también soluciones. La comunidad internacional ha realizado esfuerzos para garantizar la igualdad de las mujeres y mejorar su situación en el mundo. Sin embargo, estos esfuerzos son timoratos, lentos, asimétricos y, por ese motivo, tenemos que dar un paso adelante para celebrar el centenario de la OIT el año que viene. La situación de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión central en ese momento del centenario. También nos alegramos por la comisión que se encarga de la lucha contra la violencia y el acoso en base a una consulta tripartita, ya que el derecho de las mujeres en el lugar de trabajo es una condición sine qua non para garantizar la prosperidad económica, política y social de todas las sociedades del mundo. Sabemos que la situación de las mujeres es precaria en el mundo, el mundo árabe, además, tiene problemas para alcanzar estos objetivos debido a la emergencia de nuevas formas del trabajo, principalmente y a causa también del hecho de que la mujer trabaja en el sector informal. El grupo árabe suscribe el contenido de la memoria y, por ese motivo, reiteramos nuestro compromiso en favor de esos objetivos, los nobles objetivos de la OIT. No ahorraremos, no escatimaremos esfuerzos para hacer frente a este desafío que ocupa la OIT y a nosotros mismos para luchar contra la pobreza y la violencia ejercida contra la mujer. El grupo árabe, por su parte, está firmemente comprometido para alcanzar los objetivos de los ODS antes de 2030. Damas y caballeros, a pesar de nuestros compromisos para hacer frente a estos desafíos y alcanzar los ODS, a pesar de nuestros esfuerzos para que las mujeres puedan acceder a empleos decentes en todo el mundo, no podemos ignorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores palestinos y palestinas. Se ven despojados de sus derechos y siguen viviendo bajo el yugo de la ocupación israelí. Por ese motivo, les exhortamos a todos a que presten atención a esta situación, a que abracen la causa palestina, una causa justa, una causa que merece que se le presta atención. Ese pueblo, en su conjunto, tiene que recuperar sus derechos, derechos de los que se le privaron. Por eso, vamos a implantar planes de acción, una hoja de ruta, para que los trabajadores palestinos puedan acceder a puestos de trabajo decentes y que puedan recuperar sus derechos. Igualmente, deseamos contar con la ayuda de la OIT para crear el Fondo Palestino del Empleo y la Seguridad Social. Damas y caballeros, para terminar, queremos dar las gracias a todos los delegados aquí presentes y gracias al señor presidente.

Sr. Joseph Pitchay
Trabajador (Malasia)

Señor presidente, Director General, delegados, en nombre de los trabajadores de Malasia quiero transmitirle mis mejores deseos a todos. Nos encontramos en una época en la historia en el que hay un cambio en el panorama político, social, cultural y económico. Las personas se sublevan de maneras muy dispares. El status quo económico y político que ha privado a las personas de a pie del mundo, es decir, al 99 por ciento. Hemos de examinar a lo que está causando esta sublevación; a las puestas no son difíciles de encontrar, aunque se ignoran de manera muy cómoda. El sistema económico mundial ha degenerado hasta un

punto en el que la desigualdad de ingreso y de riqueza ha sido institucionalizada. Se escriben y se redactan normas a favor del 1 por ciento, mientras que el 99 por ciento trabaja para dar beneficios al 1 por ciento. La crisis financiera mundial se pensó que había enseñado un par de lecciones al mundo, y eso es lo que pasó. Solamente estas lecciones han sido ignoradas. Los fondos de los contribuyentes han sido utilizados para rescatar a bancos en los que las prácticas especulativas han causado el colapso, no sólo de la industria, sino de todo el sistema económico mundial. Se estableció mecanismos para evitar que se reprodujera el problema, como la Ley de Dodd-Frank de reforma de Bolsas y protección del consumidor de Estados Unidos de 2010. Hoy los bancos están ejerciendo presión sin límites para volver a disposiciones anteriores que causarán el mismo fiasco económico. Hay un desequilibrio en el sistema mundial de gobernanza que hay que atajar. La globalización ha fracasado para las masas, ha resultado un aumento de las prácticas de empleo precarias, en la difusión del sindicalismo y los derechos de una organización colectiva y mucho más. Ha sido todo ello institucionalizado y es un fenómeno mundial y responde a la agenda neoliberal del sistema de gobernanza mundial. Los estados ahora tienen menos poder que muchas compañías transnacionales. Los CEO se han posicionado como líderes del mundo, cuando de hecho no representan a los intereses de una sección transversal sociedad de corte transversal y están más interesados en los beneficios. Las instituciones se supone que tienen que proteger los países pobres, como el Banco Mundial, han desviado, se han desviado sus objetivos. Un informe del centro del Banco Mundial se habla de promover la facilidad a la hora de despedir a los trabajadores para poder impulsar nueva economía. Estas instituciones mundiales han fracasado, no han cumplido las promesas respecto a los trabajadores y a las personas de a pie. Los sindicatos tienen que desempeñar un papel mucho más activo y redoblar esfuerzos para redinamizar el activismo sindical. Es necesario que la OIT busque maneras para hacer presión sobre instituciones mundiales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para garantizar, como parte de cualquier agenda económica, se tiene en cuenta el derecho de los trabajadores y de las personas de a pie. Los salarios y los derechos sindicales se han debilitado a través del proceso de globalización. La reglamentación es la respuesta, los acuerdos de comercio han incorporado capítulos de trabajo que podrían facilitar más oportunidades de empleo, prevenir los abusos en materia de empleo y todo tipo de aumento, y aumentar el estándar de vida de las personas. No se puede esperar, la misión de la OIT de promover la justicia social para una paz duradera y universal no puede realizarse a expensas de los trabajadores, y los desequilibrios y la desigualdad se ven claramente entre el 99 por ciento. Es lamentable que, en vísperas del centenario, seguimos debatiendo sobre la reglamentación y la negociación de las horas del trabajo establecidas en el primer convenio. En 1919, un momento en el que se contemplaba constituir el futuro del empleo. Es necesario revisar el mecanismo existente en la OIT cuando nos reunimos aquí en este foro anualmente. Nuestros compañeros sobre el terreno están haciendo flagrantemente robados de su paz legítima en su día a día. Siempre hay esperanza y en Malasia el poder de las personas prevalece y, recientemente, en un gobierno de 60 años, ha sido restituido a pesar de muchos obstáculos. El movimiento para restaurar el poder en manos del pueblo es irresistible debemos seguir colaborando para que esto sea una realidad. Muchas gracias.

Sr. Kudbiev
Gobierno (Uzbekistán)

Señor presidente, Director General de la OIT, participantes de la Conferencia Internacional del Trabajo, en primer lugar, quisiera expresar mi agradecimiento por haber sido invitado. En Uzbekistán, las garantías de empleo, garantías sociales y de trabajos son las principales prioridades del desarrollo sostenible del país definidas en la estrategia de acción para las cinco áreas prioritarias de desarrollo de la República de Uzbekistán de 2017 a 2021, algo que fue iniciado por el presidente, el señor Shavkat Mirziyoyev. Esta estrategia proporciona un vínculo que permitirá el crecimiento de los ingresos reales de la población, en primer lugar, la mujer, y constituye la base del bienestar de los ciudadanos y sus familias, garantizando el empleo racional de la población, creando oportunidades para ciudadanos

empleables y que puedan realizar plenamente sus actividades empresariales y laborales mejorando la calidad de la fuerza de trabajo, aumentando el sistema de formación profesional, recalificación y mejora de las calificaciones de las personas que necesitan empleo. La aplicación práctica de estos ámbitos se refleja en determinados actos legislativos y acciones emprendidas en Uzbekistán recientemente. En primer lugar, se aprobó por decreto un programa estatal de empleo para 2018 que proporciona la movilización de material y recursos de organización que permitirán la creación de más de 350.000 nuevos puestos de trabajo. A este respecto, el ministro de empleo y relaciones laborales proporciona, en base a un pleno análisis de las condiciones actuales de la formación del mercado laboral, proporciona formación del estado para la creación del empleo y que se cumplan las cuotas de empleo, sobre todo de las partes más vulnerables de la sociedad, al mismo tiempo permitiendo un avance de las tecnologías de la información en los procesos de desarrollo. Esta área sumamente importante para el empleo tiene toda una serie de medidas incorporadas para estimular la legalización del empleo informal, organizando el trabajo de manera sistemática con ciudadanos desempleados temporales e incluye también un aumento múltiple en la financiación de medidas activas en el mercado laboral. En este sentido, hemos previsto la introducción de un sistema múltiple de educación, de formación, selección y monitoreo de las posibilidades de empleo; la introducción de principios de alianzas político-privadas en los procesos de empleo de la población, eso incluye también puestos en el extranjero. Estimados participantes de la conferencia, Uzbekistán observa la importancia de las cuestiones que figuran en el programa de esta reunión de la CIT, respalda las iniciativas sobre el futuro del empleo, igualdad de género y empleo de los jóvenes. A este respecto, considero que resulta necesario tener en cuenta las siguientes propuestas específicas: Primero, proporcionar asesoramiento y asistencia en la ratificación del Convenio 144 de la OIT y otros convenios destinados a defender los intereses legítimos de mujeres y jóvenes; segundo, medidas para el empleo de los jóvenes, reglamentación del empleo en el sector informal, supervisión del trabajo forzoso y el trabajo infantil; tercero, mejora de las actividades de las inspecciones de trabajo en el ámbito de control del ejecución del estado con garantías que incluyen también el ámbito de la eliminación del trabajo forzoso. Muchas gracias por su atención.

Sr. Shalah
Gobierno (Movimiento para la Liberación Palestina)

En nombre de Dios, sois clemente y misericordioso, señor presidente de la Conferencia, señor Director General, señoras y señores. Al inicio, quisiera transmitirle los mejores saludos al estado de Palestina con motivo de esta reunión de la CIT. Eso, una organización cuyo papel ha sido precursor y que va a celebrar próximamente su centenario. Una organización que le ha dedicado dentro de la constitución un principio fundamental a la justicia. No podría haber justicia, ni paz duradera, si así no existe justicia social. Y por ello esta organización recibió el premio nobel de la paz. De hecho, la OIT nunca ha dejado el empeño luchando para que no haya disparidad entre razón sociales, para que haya una justicia social y duradera a favor de todos los trabajadores y miembros de esta organización. La organización es portavoz de las quejas que les son presentadas y denuncian a entidades que violan dichas reglas y normas. Vengo de Palestina y, en breve, puedo hablarles de la injusticia y el sufrimiento de los niños del pueblo palestino. Mi pueblo. De hecho, eso coincide con los setenta años de la Nakba palestina, con los cincuenta años de ocupación. Además de las decenas de años que han transcurrido desde que este bloqueo estrangula a nuestro pueblo en Gaza. Vivimos hoy bajo el yugo de la ocupación ilegítima. El pueblo palestino paga un fuerte tributo, y los civiles pagan el precio, sobre todo los que se atreven a manifestarse de manera pacífica, manifestándose contra las prácticas injustas en pro de su libertad y para poder ejercer sus derechos y soberanía en la tierra del estado de palestina, cuya capital es Jerusalén Este. Israel no ha cesado de espoliarnos en nuestros lugares de

culto. Espoliar nuestros derechos. El clero ha sido objeto de exacciones y violaciones. Es una situación que ha escalado después de que se anunciara de manera ilegítima e ilegal por parte de la administración americana que Jerusalén Este iba a ser la capital del estado de Israel y que ha transferido la embajada americana a Jerusalén Este. La comunidad internacional se ha reunido contra esta decisión. Hemos protestado ante la Asamblea General de las Naciones Unidas. En la asamblea se ha denunciado esta decisión. Además de la postura esgrimida, se han celebrado muchas cumbres: la Cumbre Islámica de Estambul, la Cumbre Árabe, que tuvo lugar en Teherán. En la Unión Europea, la Cumbre Africana, el Movimiento de los No Alineados. Todos han denunciado esta decisión. Desgraciadamente, Israel sigue asesinando al pueblo palestino, sus hijos, sus mujeres, las personas de edad, las personas con discapacidad. Israel sigue azotando a las instituciones palestinas y a las empresas palestinas. No podemos circular libremente. Hay puntos de control y barreras en todas partes. Señor presidente, quiero recordar lo que ocurrió el 14 de mayo. 116 mártires fallecieron. 3000 heridos, de entre los cuales muchas mujeres, niños y trabajadores. Muchos de ellos siguen gravemente heridos. Eso se añade a las prácticas de detención administrativa. Se añade a las destrucciones, a la libertad de circulación que se imponen a los trabajadores palestinos. Especialmente, eso se menciona en el informe del Director General, ya que todos estos datos han sido recabados gracias a la misión de contacto directo que por fin ha podido ir a nuestras tierras. Tengo que dar las gracias y felicitar a la oficina regional, a la oficina palestina y a la OIT, por la ayuda, la preciosa ayuda prestada. El Director General acudió a Palestina el mes pasado y se celebraron toda una serie de acuerdos para poder proporcionar la debida seguridad social, para que exista trabajo decente. Por ello, intentamos entender cuáles son las aspiraciones de los empleadores y trabajadores sepan que el desempleo es exponencial de un 45 por ciento en Gaza a 30 por ciento en Cisjordania. Permítame en este respecto agradecer a todas las partes interesadas y a todos los países amigos y hermanos que nos prestan ayuda. Eso nos ayuda también a poder beneficiarnos de ciertos programas, entre otros el programa propuesto por los países árabes para reforzar las capacidades de los trabajadores. Muchas gracias por su atención.

Sra. Restrepo Gallego
Gobierno (Colombia)

Gracias señor presidente. Muy buenas tardes. En nombre del Gobierno de Colombia y en el mío propio, quiero felicitarlo por su designación como presidente de la Conferencia y, por su puesto, agradezco y expreso un saludo muy especial a la mesa directiva de esta conferencia. Decir además que la Conferencia de la OIT ha representado para nuestras naciones, para empresarios y trabajadores, una gran oportunidad de reflexionar con el mundo los temas laborales y poder incidir en temas que transformen a nuestras sociedades. Quiero, en primer lugar, expresar en esta ocasión mi grata complacencia al leer en la memoria del director, la firme convicción que la OIT para impulsar la igualdad de género en los entornos laborales. En mi condición de mujer, de ministra de trabajo de Colombia, como madre por su puesto y como profesional, quiero reivindicar los derechos de las mujeres en el enorme compromiso que debemos tener los gobiernos del mundo alrededor de las oportunidades laborales a las mujeres. Garantizar a ellas las mejores oportunidades. Ser capaces de buscar igualdad de salario ante igualdad de oportunidades y de igualdad de salario ante igualdad de opciones y de hojas de vida. Es un compromiso para nuestras naciones. Establecer que las mujeres nos hemos preparado, hemos avanzado, hemos construido a través de nuestras hojas de vida unos espacios en los cuales queremos cada día por supuesto ser tenidas en cuenta, y que bueno decir y saber que la OIT tiene como uno de sus puntos en la conferencia este tema tan importante para nosotros. Desde Colombia, hemos avanzado significativamente en el tema de la ley de cuotas para las mujeres. Hemos avanzado de manera significativa en todos los temas, incluyendo a las mujeres de manera decidida. Creo que tenemos temas pendientes, pero estamos haciendo la tarea en bien de las mujeres, en la búsqueda de esas igualdades y oportunidades tan determinantes para nuestras naciones. Quiero contarles, que producto de esta dinámica y de esta política pública, estamos trabajando con Naciones Unidas y

apalancados también en la OIT y en Colombia la agenda de equipares, una propuesta que estamos liderando desde el país en el propósito de que las mujeres puedan tener mayores oportunidades y que las empresas se comprometan con las mujeres a sacar adelante esta iniciativa tan importante. En el Ministerio de Trabajo, hemos avanzado en brechas laborales, en favor de las mujeres; hemos avanzado en condiciones, hemos mejorado brechas, hemos trabajado para que la equidad en el mercado laboral sea cada día más importante y podamos estar ahí entonces representados. Quisiera hacer una valoración importante sobre el tema de violencia contra la mujer en los diferentes estadios. Es importante resaltar el compromiso de los gobiernos, especialmente de los gobiernos que hacen parte de la OIT, alrededor del tema de violencia, alrededor del tema de violencia laboral. Esa discusión importante que está hoy en la OIT, es necesaria para las mujeres del mundo, y la registramos y la recibimos de la mejor manera. Quisiera contarles algunos avances del tema laboral de Colombia. Iniciaré diciendo que hemos avanzado en temas de vigilancia e inspección, muy importante para nuestro país. Hemos podido, a través de una agenda seria del Ministerio del Trabajo, explorar compromisos, sacar adelante una agenda de mejores condiciones. El diálogo social ha sido una prioridad en nuestro gobierno y por eso quiero agradecer a las centrales obreras aquí presentes hoy, a los empresarios que nos han brindado la oportunidad de construir el tema de consenso. Ponernos de acuerdo, llegar a las oportunidades, llegar a los consensos no es fácil para ninguna nación del mundo, pero lo estamos intentando. El proceso de paz, nuestro proceso de paz, es una maravillosa oportunidad para sacar adelante agendas y temas laborales. Estamos trabajando, de la mano de empresarios y trabajadores en el propósito de sacar una agenda que permita mejorar condiciones y especialmente en el campo colombiano en donde reconocemos tenemos las mayores dificultades. Tenemos las mejores cifras de formalidad. Tenemos la mejor cifra de 17 años en empleabilidad rural, y quiero que hoy la Conferencia reciba de nosotros el enorme compromiso de nuestro gobierno, de nuestras centrales, y de nuestros empresarios, para sacar adelante una agenda que, desde la ruralidad, con empleo digno y trabajo decente, permita sacar adelante toda la agenda de paz laboral del país. Muchas gracias a todos los participantes en el nombre de Colombia por el apoyo a nuestra paz. Los quiero invitar mañana aquí estará el presidente de la república a las 11 de la mañana y nos gustaría contar con la presencia de todos ustedes. Muchas gracias y buenas tardes.

Sr. Kadri
Trabajador (Siria)

Muchas gracias señor presidente. Empezaré felicitando al presidente de la sesión actual de la CIT, en nombre de los trabajadores sirios. Esperamos con interés la próxima edad de la OIT y esperamos lograr los objetivos y misiones de la declaración de Florencia para un mundo de justicia, equidad social y paz social. Señoras y señores, esta reunión centésimo séptima de la CIT tiene lugar en un momento en el que se producen cada vez mayores amenazas y desafíos para los trabajadores, naciones y personas en general. Muchos de esos peligros resultan de los esfuerzos de los países y fuerzas que desean mantener al mundo bajo su control y actúan de distintos modos para perpetuar la explotación, el abuso a la dignidad humana, lo que ha llevado a numerosas consecuencias graves: desempleo, exclusión social, hambruna y también trabajo indecente y no regulado. Estas cuestiones han impedido el logro de un orden justo y equitable a nivel internacional que pueda garantizar la paz social, la seguridad internacional, y salvaguardar la independencia, soberanía, dignidad, derechos y libertades de los estados. Numerosos enemigos han adoptado el terrorismo para invadir nuestra tierra patria. En los últimos años, cientos de masacres se han cometido ante el silencio sospechoso de la comunidad internacional. Nos hemos enfrentado el terrorismo y hemos casi logrado una victoria y cuando eso ha ocurrido los países occidentales terminan de manera, con una intervención militar, de manera de abrir, lanzar una agresión triple militar por parte de los Estados Unidos de América, Francia y Gran Bretaña, y eso bajo falsos pretextos e invenciones con los llamados cascos blancos. Esta flagrante agresión ha sido un ataque al estado independiente y violación de la legitimidad de Naciones Unidas. Una

agresión que continúa a diario con la presencia de Estados Unidos, Francia, Turquía y partes del norte de Siria con sanciones, embargos y acciones unilaterales, y los medios de comunicación cambian los hechos y llevan a error a la opinión pública sobre la verdad de lo que está ocurriendo en Siria. Hay una ceguera respecto a lo que está ocurriendo en Siria. Es una guerra entre el pueblo sirio y su gobierno. El presidente interrumpe al orador. Señor, por favor limitemos la presentación al informe del Director General. Señoras y señores esta guerra de agresión ha dejado graves consecuencias para los la población siria. La clase trabajadora ha visto como quedan objeto del terrorismo en sus ciudades, escuelas y otros lugares. Cientos de trabajadores han quedado lesionados. Millones de trabajadores han perdido su empleo en el sector público y privado. Millones de profesionales y gente competente han abandonado el país porque tenían miedo de ser asesinados por grupos terroristas. Hemos ejercido las garantías de derecho legítimas contra el terrorismo, según la carta de la Naciones Unidas y hemos llevado a cabo actividades de autodefensa en nuestro país en nombre de la humanidad. El terrorismo es un peligro para todos en este contexto. Nuestro ejército valiente está logrando numerosas victorias y luchas contra el terrorismo. Estas victorias de nuestro ejército han limitado a las organizaciones terroristas a lugares aislados y podremos solo erradicar todo ello con el apoyo de nuestro pueblo. El año pasado, hemos podido lograr desarrollos positivos en nuestro país, reestablecer la seguridad en grandes ámbitos de territorio, bajo el control de organizaciones terroristas que estaban financiadas y entrenadas por los poderes coloniales y reaccionarios. Gracias a la sabiduría y previsión de nuestro líder militar y político hemos podido lograr muchos positivas contribuciones, sin derramamiento de sangre, restaurar las áreas liberadas a la autoridad del estado y la legislación en orden de lograr lo que hemos logrado en la erradicación del terrorismo y su amputación final, para garantizar que haya una garantía legal que permita el retorno de aquellos que han estado envueltos en actividades terroristas que vuelvan a entrar en razón y que realicen esfuerzos pacíficos. Es necesario proteger la unidad, soberanía del pueblo…

Sra. Mukwaya
Gobierno (Uganda)

Señor presidente, vicepresidentes de la Conferencia, señor Director General, distinguidos ministros, interlocutores sociales, damas y caballeros. Señor presidente, la Conferencia Internacional del Trabajo se celebra siempre a petición de la constitución de la OIT. Cada una de las 107 conferencias celebradas desde la fundación de la OIT en 1919 han sido diferentes de las demás, en cuanto a los resultados y la atención que se ha dado a un tema específico. Algunas conferencias han tenido, incluso, resultados más importantes todavía. Por ejemplo, la conferencia de 1944, la XXVI, es una de estas conferencias extraordinarias. En esa conferencia, se aprobó una declaración que establece los propósitos de la declaración internacional del trabajo, la declaración de Filadelfia. Esta declaración establece lo siguiente: todos los seres humanos, sin su raza, creencias o su sexo, tienen derecho a tener un bienestar en condiciones y libertades con dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades. No obstante, la situación en el mercado de trabajo se distancia de los propósitos y de la OIT. Por ejemplo, el empleo mundial se estima que gira en torno a 122 millones de personas; el número de trabajadores pobres en los países en desarrollo gira en torno a los 114 millones de personas. La brecha de género es algo que nos preocupa también. Una mujer, globalmente, se asocia a que tiene 30 por ciento menos de oportunidades de estar en el mercado laboral y a menudo se encuentran al final de la escala económica. Las mujeres siguen recibiendo un 20 por ciento menos que los hombres al mes en todo el mundo, incluso cuando llevan a cabo un trabajo igual, de igual valor, deberían tener la misma remuneración. Además, las mujeres sufren más a menudo la violencia y el acoso en el trabajo por desgracia, a pesar de que la violencia contra la mujer es algo que se ha reconocido, hay algunos que por estereotipos conservadores piensan que esto debe tolerarse como parte de la vida. Me alegra, pues, que la OIT siente otro pilar en su historia y habrá bien incluido en su programa un tema en el orden del día relativo a acabar con la

violencia y el acoso en mundo del trabajo. Uganda también se alegra de ser la portavoz de África en la comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este honor, en nuestra opinión, reconoce las muchas luchas valientes que ha librado nuestro gobierno para garantizar que la igualdad de género es el canon que se sigue para el desarrollo significativo a nivel nacional. Deseamos seguir representando a África en las fructíferas deliberaciones para asegurarnos de que se acabe la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Quisiera añadir así mismo que las normas internacionales de trabajo son importantes, pero no son suficientes para poder acabar con la violencia en el trabajo. Hay que trasladarlo a nivel nacional y hay que establecer instituciones que funcionen bien y tengan suficientes recursos que luchen contra la violencia en el mundo del trabajo. Eso tiene que venir después de la aprobación de normas. Además, tenemos que permitir que las mujeres sean las dueñas de su destino a través de la educación, la creación de empleo y el desarrollo de empresas. Añadiré además que los trabajos no son algo que vengan por sí solos. Es algo que se prevé y se planifica, por eso los gobiernos deberían incorporar la creación de empleo en todas sus políticas. Del mismo modo, los desequilibrios en cuanto a la titularidad de los activos, especialmente las tierras, también deberían abordarse porque las tierras están en manos de los hombres, y a veces las finanzas también están en manos de hombres. Pero esto es fundamental para la mejora de los medios de vida de las mujeres y me refiero a través de la creación de empresas. En el mismo gobierno se han tomado medidas para el sector privado. No obstante, muchas mujeres se ven excluidas de esta ventana a favor de las empresas. Por eso, el gobierno debería dar preferencias a las empresas creadas por mujeres como una medida para empoderar a las mujeres. Por último, Uganda celebra la iniciativa de las mujeres en el trabajo para el centenario de la OIT que permitirá entender mejor y garantizar el trabajo decente para las mujeres en el siglo XXI. Muchísimas gracias.

Sra. Nonde
Gobierno (Zambia)

Presidente de la Asamblea General, señor Samir S. Murad, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, señor Guy Ryder, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre del pueblo de Zambia, quisiera sumarme a la comunidad internacional a la hora de darles las gracias al presidente de la asamblea general y al Director General de la Organización Internacional del Trabajo por su inspiradora alocución ante la conferencia. Quisiera rendir un homenaje especial a los oradores, trabajadores y gobiernos por haber destacado hábilmente las cuestiones pertinentes que merecen nuestra resolución y determinación colectiva para poder abordar y complementar nuestros esfuerzos a la hora de mantener lo que hemos conseguido a lo largo de los años con espíritu de tripartismo. Quisiera reiterar el llamado al Director General para que los delegados hagan gala de tripartismo, compromiso y consenso. Esto, sin duda alguna, será un requisito previo para el éxito de la conferencia y de la OIT. Señor presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros, el gobierno de la República de Zambia, desea que conste en acta la importancia que le damos a que el diálogo social esté presente en nuestros esfuerzos a favor del desarrollo. Quisiera recalcar que el diálogo social les da voz a las personas y además les da la posibilidad de participar en sus sociedades y lugares de trabajo. El gobierno y los interlocutores sociales de Zambia se toman muy en serio este desafío. Seguirán abordando el diálogo social y los esfuerzos para aplicar reformas en el sector laboral y revisar la legislación conexa. Para que esto suceda, necesitaremos un apoyo continuado de la OIT en lo relativo a las alianzas sostenibles a favor de la cooperación para el desarrollo. Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros, en cuanto a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, el Director General exhortó a los delegados a que abrieran paso a garantías para que haya lugares de trabajo totalmente libres de violencia y acoso. Este es un avance que nosotros celebramos. Mi gobierno apoya plenamente el llamado para que nuestros lugares de trabajo sean seguros y estén libres de todo tipo de acoso y discriminación, de conformidad con la legislación de los países y los valores y principios consagrados en la constitución. En este sentido, Zambia cuenta con una legislación clara y exhaustiva que aborda todas las formas de violencia y acoso en distintas situaciones, en particular en el mundo del trabajo. La legislación clave que

tenemos sería la ley de 2010 de lucha contra la violencia de género. Ésta establece la petición de las víctimas de la violencia de género, además establece los comités de lucha contra la violencia de género y además un fondo con relación a la lucha contra la violencia de género. Estoy consciente de que estamos trabajando en estos momentos para crear un consenso con relación a estos temas que incluyen conceptos y definiciones relacionadas con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto tenemos que debatirlo más en detalle todavía. Presidente, señores delegados, damas y caballeros, quisiera hacer referencia a las perspectivas del Director General de la OIT con relación al futuro del trabajo. Él dijo que esto también supone el futuro de la OIT. Me congratula observar que la OIT ha hecho hincapié en la iniciativa de las mujeres en el trabajo, un impulso en favor de la igualdad. Como parte del orden del día para el futuro del trabajo, esto exige acciones innovadoras para acabar con la brecha de género que persiste. Muchísimas gracias por su atención y que Dios bendiga esta conferencia. Gracias.

Sr. Matuku Memas

Gobierno (República Democrática del Congo)

Señor presidente, es un honor para mí intervenir en el día de hoy en nombre del gobierno de mi país, la República Democrática del Congo y en nombre de la delegación tripartita que me acompañan para dirigirme a esta augusta asamblea, con ocasión de la centésimo séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo tema principal y de actualidad sería construir un futuro con el trabajo decente. Quisiera aprovechar que me encuentro en esta tribuna para trasladar un caluroso saludo del pueblo congolés y de su presidente a todos los delegados que se encuentran en esta sala. Presidente, en nombre del gobierno de la República Democrática del Congo y en el mío propio, quisiera expresar mi agradecimiento a la organización que lucha cada año para promover la justicia en el mundo del trabajo. Además, quisiera felicitarle encarecidamente a usted por su brillante lección a la mesa de la conferencia. También felicito al resto de los miembros de la mesa. Sin olvidar al señor Guy Ryder, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la conferencia por su informe titulado Aplicación del Programa de la OIT 2016-2017, así como por iniciativas sobre las mujeres en el trabajo, un impulso en favor de la igualdad. Señor presidente, las cuestiones que se examinan en el informe 1A y en la memoria 1B del Director General han atraído mi atención teniendo en cuenta la influencia que tienen éstas en el mundo del trabajo. En el 2016-2017 el ministerio de trabajo, empleo y previsión social de la RDC en el marco de la cooperación técnica, se benefició del apoyo técnico y financiero de nuestra organización, para poder elaborar la política nacional de protección social, promover la recomendación 204 relativa a la transición de la economía informal hacia la economía formal y también para impartir una formación relativa a las normas internacionales del trabajo. La caja nacional de seguridad social contó con el apoyo técnico y financiero de la OIT para realizar estudios actuariales que acompañarán a la aplicación de la ley número 16/009 del 15 de julio de 2016, que entrará en vigor en dos meses y medio. En lo tocante a las iniciativas sobre las mujeres en el trabajo la constitución del 18 de febrero de 2016 y en su versión enmendada actual, consagra en el artículo, perdón aborda en su artículo 14 la disparidad hombre-mujer y pide a los poderes públicos que velen por la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer y que garanticen la protección y la promoción de sus derechos. Señor presidente, en este sentido hemos adoptado una ley particular de puesta en práctica de esta disposición, fue además promulgada y publicada en el boletín oficial. En relación con las cuestiones inscritas en el orden del día quisiera compartir información con esta augusta asamblea. Las almas internacionales del trabajo han contribuido de sobremanera a la mejora de nuestra legislación nacional. En este sentido, el gobierno de mi país se congratula por haber elaborado 16 medidas para aplicar la ley número 16009 de 15 de julio de 2016. Se establece en las normas relativas al régimen general de seguridad social. Cuando regrese a mi país, convocaré la vigesimoquinta reunión del Consejo Nacional del Trabajo para continuar con su adopción. Asimismo, acabo de organizar del 18 al 23 de mayo de 2018 la trigésimo cuarta reunión ordinaria del Consejo Nacional del Trabajo. En ésta se aprobaron

cinco medidas de aplicación del decreto número 7155 del 26 de marzo de 1971. Tienen éstas que ver con la organización de la formación profesional, Se firmarán y publicarán en breve estas medidas en el boletín oficial. Estas medidas estructuran la información sobre los certificados existentes, sobre la base de principios unívocos y criterios normalizados, tanto desde el punto de vista del interés que tienen los aprendices y beneficiarios y candidatos a los certificados como con relación a los que conciben los certificados. Autoridades nacionales, ministerios de certificación, los proveedores de la formación, también teniendo en cuenta los actores del mundo económico y social, y a los asociados extranjeros. Además, se adaptaron tres medidas de aplicación de la ley que fijan las reglas relativas al régimen general de seguridad social. Señor presidente, RDC suscribe la adopción de instrumentos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A pesar de que se tiene en cuenta la violencia y el acoso en el código penal congolés y también en nuestro código de trabajo, seguimos identificando dificultades y casos. Tenemos las más dificultades para poner remedio. Esto es nuevo en mi país, el diálogo social y el tripartimos constituyen el modelo de gobernanza más favorable para la justicia social, las relaciones profesionales equitativas y armoniosas, y también para el trabajo decente. Además, el Consejo Nacional del Trabajo, la Comisión Paritaria, los gobiernos, sindicatos y las comisiones mixtas. [*vgr INTERRUPTION 6:18*] Cabe decir que contamos con una estrategia para el desarrollo sostenible [*vgr INTERRUPTION 6:29*] Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Cherry
Empleador (Líbano)

Señor presidente, miembros de la mesa, excelencias, damas y caballeros, nos acercamos al centenario, primer centenario de esta organización innovadora que siempre ha resistido y ha hecho frente a transformaciones muy importantes, a veces incluso a nivel mundial. Esta organización ha sabido acompañar a estos cambios y a adaptarse a los mismos, y ha ayudado a superar numerosos problemas y dificultades hasta la fecha. Esto es una clara prueba de la importancia de esta organización y de la importancia de la función que desempeña esta organización todavía en nuestra, en la actualidad. Es una función que ha permitido a esta organización luchar contra los conflictos sociales y además esto ha ayudado a reducir a veces las amenazas de guerra y conflicto tanto a nivel nacional, en el nivel económico e incluso a nivel internacional. Las crisis económicas que han vivido las mayorías de las economías, ya sean ricas o pobres, sobre todo en esta globalización que escapa todo control, y que ha hecho que se eliminen las barreras entre ricos y pobres, fuertes y débiles. Esto también afecta a los países ricos. Lo vemos claramente en los problemas económicos que viven los grandes países. La última crisis fue la del 2008 y no pudimos superar esta crisis si no hubiera sido por la intervención directa de los gobiernos. Esto afecta el concepto mismo de la globalización y va en contra del concepto de intervención, el intervencionismo del estado. La intervención del estado fue muy importante. Las barreras comerciales y las barreras en materia de remuneración. Además, hubo medidas en contra de la libre competencia. No les hablaría yo de un nuevo enfoque, pero sí quisiera abordar una cuestión que se escucha en los pasillos de esta organización. Es un intento que tiene como objetivo luchar contra el tripartimos, el cimiento mismo de esta organización. La función del Estado, del Gobierno es muy importante, es una función de árbitro que permite adaptar las políticas económicas, sociales y de desarrollo, así como de inversión. Las últimas experiencias registradas han demostrado que la intervención del estado es importante para hacer frente a las crisis económicas y sociales. Por lo tanto, el diálogo social es algo que necesitamos. Nos permite además superar los conflictos y las divisiones. Ha habido grandes cambios rápidos en los mercados laborales. Hemos visto grandes diferencias entre los países ricos y pobres en materia de tecnología. Y esto ha aumentado la fosa que separa a unos de otros. Ha afectado además en materia de desempleo. Los países pobres, por ejemplo, tienen muchos problemas en materia de desempleo, sobre todo el desempleo de los jóvenes. También correlaciona la marginación de grandes grupos en la población y también hay grandes problemas de migración. Los programas de la organización quedarán incompletos pues si no tienen en cuenta las cosas relativas a la injusticia social, teniendo en cuenta siempre el desarrollo. Se

tendrá que recurrir a expertos de los países que tienen un conocimiento cercano del entorno académico y económico de sus países. En cuanto al árabe, mi lengua materna, quisiera pedirle a la conferencia que adopte el árabe como una lengua oficial. Los países árabes son muy importantes a nivel económico, financiero, demográfico, e incluso geográfico. La Organización Internacional del Trabajo, con todas sus actividades y programas, debería responder a nuestras peticiones [*vgr INTERRUPTION 6:04*]

Sr. Ibrahimi
Gobierno (Afganistán)

Distinguido presidente, queridos colegas, damas y caballeros, es un verdadero honor para mí contar con la oportunidad de hablarles sobre nuestro punto de vista con relación a la orden del día de la conferencia que se está celebrando. Para comenzar, quisiera felicitar a la oficina por la publicación del informe de aplicación del programa para esta centesimoséptima reunión de la CIT. Tuve la oportunidad de estudiar este documento tan útil. Me asocio a los principios rectores y direcciones estratégicas que figuran en este informe. Nos alienta especialmente el hincapié que se hace en el informe, en la adaptación al contexto, la eficiencia, la rendición de cuentas, la sostenibilidad, la inclusividad y el enfoque centrado en resultados para nuestras alianzas e intervenciones en el mundo del trabajo. Quisiera compartir con ustedes algunos de nuestros logros en estas cuestiones. En primer lugar, con relación a los derechos laborales. Este año pudimos presentar al gabinete nacional y a promulgar ocho reglamentos relacionados con el trabajo muy importantes transformarán la manera en que gestionamos el mercado laboral y nuestras relaciones con los interlocutores sociales, trabajadores y empleadores. Además, esos reglamentos garantizarán mayor estabilidad en el trabajo y seguridad para las mujeres trabajadoras. Además, mejorarán el entorno jurídico y la presión social y las condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Además, está avanzando bien la labor para revisar la legislación laboral. Segundo ámbito, la protección social es uno de los mandatos claves de mi ministerio. Nuestra primera ley relativa a la infancia aborda todos los aspectos relativos a la vida de nuestros niños y prevé mecanismos muy sólidos de protección. Se encuentra en el parlamento en estos momentos y se promulgará en breve. Además, hay marcos jurídicos y de políticas importantes que orientan nuestra labor para la protección social de los niños. En esto se incluye la prevención de los matrimonios de niños, la lucha contra la trata de personas, la prevención de los abusos a niños, la protección frente al trabajo infantil, la protección de los niños en riesgo y también los relativos centros de habitación y correccionales para niños. En cuanto al programa relativo al empleo, hemos trabajado con los asociados para mejorar los resultados en materia de empleo y crear las condiciones para luchar contra este desafío del desempleo que nos paraliza. Tenemos un marco además de desarrollo y paz nacional de cinco años en donde se destaca el principio del crecimiento económico nacional que debe tener un alto coeficiente de empleo. En cuanto al desarrollo de capital humano, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, por desgracia en estos momentos la tasa de participación de las mujeres en Afganistán es muy baja, solo un 29 por ciento. Hemos lanzado un primer programa para el empoderamiento económico de las mujeres. Es un programa de referencia, exhaustivo y a largo plazo que tiene como objetivo transformar la condición social y económica de las mujeres de manera fundamental. Además, tenemos seis componentes que tienen como objetivo el empoderamiento económico de las mujeres. Cabe decir que el programa reúne a doce ministros y a los socios para el desarrollo, y proporciona una plataforma nacional para una acción coordinada nacional, para con relación a la función de las mujeres en la economía. Cabe decir que ya se está aplicando este programa en sectores importantes como la salud, la educación, el desarrollo rural y la agricultura, y está eliminando barreras que no permitan a las mujeres participar en el mercado. Además, queremos luchar contra los problemas que sufren las mujeres, el abuso y los acosos en el lugar de trabajo. Además, quisiera hablar de que tenemos que mejorar nuestro desempeño en cuanto a la aplicación de las recomendaciones y los convenios de la OIT, especialmente de los que hemos ratificado. Por último, quisiera

trasladarles los mejores deseos y saludos de mi gobierno y de mi pueblo. Muchísimas gracias.

Sra. Pochinok
Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares

[Español no disponible]

Sr. Jennings
UNI Global Union

Amigos, hablo en nombre de Global Union. Unimos a sindicatos de más de 150 países, que representan negocios innovadores, competentes, servicios y deporte. Miro a la relación de Perú después de los esfuerzos combinados de sindicatos de fútbol, el señor Pablo Guerrero ahora puede jugar en la copa del mundo de Rusia. Felicidades. Saludamos al debate para llegar a una convención para acabar con la violencia en el mundo en el empleo. Este mundo vemos demasiadas fracturas que provocan violencia económica y violencia corporativa, política y económica. Esto lleva consigo una injusticia económica, canibalismo de los dividendos, lo que hace que se multiplique infinitamente los salarios de los CEO, mientras que los salarios siguen estancados. Hay el tiempo de hacer lo posible para acabar con estos maximizadores de beneficios. Por ejemplo, es necesario luchar contra la violencia política que cierra los espacios democráticos, Lula libre. Acaban con la libertad de asociación los empleadores y los gobiernos intentan maniobrar de manera barata negando el derecho a la huelga y eso exige una reflexión. Hay muchos que aprovecharon las fracturas y que alientan a los que generan odio. Si no hay justicia, no hay paz. Si no hay paz no hay justicia. Casi la mitad de los trabajadores tienen un empleo vulnerable. Una vez que uno tiene un empleo y un salario, significa una vida decente. Hoy tenemos una pandemia de trabajadores pobres. Soy miembro orgulloso de la comisión sobre el futuro del empleo. Es una comisión sobre el futuro de la justicia social, la revolución digital, que añade miles de millones a la riqueza de los pobres. Es necesario invertir en estos pobres para mejorar el crecimiento inclusivo. Todos somos negocios, todos los miembros de la OIE, miembros desde las fábricas de Bangladesh hasta Silicon Valley. Tenemos que dar voz a todos los trabajadores que accedan a competencias durante toda su vida laboral. Tienen que tener una voz todos los trabajadores con una protección social para todos. Cero pobreza, cero emisiones y cero tolerancia con aquellos que violan los derechos y los sindicatos. Tenemos que organizar a los sindicatos para que realicen su trabajo sin temor y que exista un contrato social en todos los lugares de trabajo para un trabajo con un salario digno. Un diálogo social impulsado por ideas como el trato mundial, eso, iniciar una idea de respeto y dignidad en el trabajo. Esta conferencia debe abogar por los derechos humanos, los derechos sindicales, la negociación colectiva y negociación sectorial y el diálogo social. Quiero decir, señor presidente, que no es habitual decir cosas así tan contundentes, pero estoy viendo como la OIE que se opone al trato mundial. No me lo puedo creer que están poniendo trabas a todo nuestro trabajo. Con mi más sentido respeto, yo creo que no es lo que conviene hacer. Es necesario que se vuelva a reflexionar sobre esta cuestión en la OIE y que se atenga a lo que negociamos sobre el futuro de las relaciones laborales, y no debe temerla. Nuestro congreso se celebrará en dos semanas en Liverpool, es una ciudad en la que uno no se queda atrás cuando uno quiere que las cosas cambien. Estamos a favor de las personas, la justicia social, los negocios responsables, las empresas responsables, eso hay que realizarlo con el espíritu de la declaración de Filadelfia. Ahora que entra la OIT en su segundo centenario, una organización que surgió después de una guerra y las crueldades sociales de la revolución industrial, hemos defender una OIT más fuerte, entre tanto, con una base sólida de progreso social y la paz. Muchas gracias y le deseo lo mejor a Perú.

Sra. Witbooi
Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Muy buenas tardes, quiero agradecerles la oportunidad de hablar ante ustedes. Gracias por estar aquí. Me llamo Myrtle Witbooi y soy la Secretaria General del Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Hogar. Eso incluye trabajadores migrantes, trabajadores rurales. Se ha dicho mucho al respecto en los últimos días sobre la violencia en el mundo del trabajo. Pero miren los derechos de los trabajadores domésticos; reciben acoso, abusos a diario en la privacidad de la casa del empleador. Muchos se encuentran aislados muy lejos de sus familias y tienen que proporcionar trabajo para poder facilitar la educación de sus niños. Sin embargo, eso no significa que los trabajadores domésticos tengan que sufrir abusos por parte de sus empleadores. Por ello la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar junto con otras organizaciones debe iniciar una campana contundente para acabar con la violencia de género para los trabajadores y para todas las mujeres del mundo. Nuestra presencia aquí se debe a que deseamos garantizar que se escuchan las voces entre los trabajadores domésticos y que se tiene conciencia de las penas y tribulaciones por las que pasan los trabajadores domésticos. Que eso nos toque nuestras conciencias de manera que no podamos rechazar el voto en pro de un Convenio con unas recomendaciones sólidas. Eso mostrará a los trabajadores domésticos que son reconocidos entre los trabajadores que contribuyen a las economías de todos los países. Por ello necesitamos un Convenio sólido que se vea acompañado de una recomendación y no necesitamos una recomendación diluida sino una sólida que permita hacer frente al acoso y abuso de los trabajadores en el mundo del trabajo e incluya a aquellos que trabajan en los hogares privados como los trabajadores domésticos. En 2011 se sentó, se hizo historia con la aprobación del Convenio 111 sobre los trabajadores domésticos. Hagamos que el 2018 sea el inicio de la ausencia de abuso para los trabajadores domésticos. Muchas gracias.

Sra. Prenger
Juventud Obrera Cristiana Internacional

Muchas gracias señor presidente, delegados. Gracias por permitirme el uso de la palabra en nombre de la Federación Internacional, de la Juventud Obrera Cristiana Internacional. Gracias a todos los que participaron en el proceso escrito en el informe para lograr condiciones dignas de trabajo en todo el mundo. Gracias a todos. Sin embargo, en nuestra experiencia cotidiana los jóvenes trabajadores no tienen la impresión de que sus condiciones de trabajo y de vida están mejorando. Vemos como el trabajo se precarece, se flexibiliza; asimismo aumenta el desempleo y quiero mostrarles dos citas de dos trabajadores jóvenes que reflejan la situación de hoy en día. La primera: cada día voy a una agencia de empleo para encontrar un empleo estable. Estoy trabajando con contratos diarios, pero a veces ni siquiera es un contrato de un día porque solo trabajo durante tres horas. A veces me informan una hora antes de que tengo trabajo. Yo quisiera trabajar en algún sitio en el que también tenga derechos como vacaciones y tiempo libre. Eso un chico de 24 años de Bélgica que dice estas palabras. Otro testimonio: me llamo Mario y tengo 19 años trabajo para una empresa que realiza entrevistas a domicilio en la República Dominicana, es un empleo semi-formal; tengo contrato y un horario fijo de trabajo, pero no tengo seguridad social. He estado trabajando ya durante un mes y medio y todavía no me han dado el primer salario y no sé quién es mi jefe y no sé a quién pedírselo. Hay personas que nos dicen donde tenemos que hacer las entrevistas, pero siempre son personas distintas y cambian de lugar regularmente. Esos son los jóvenes que se enfrentan a formas informales y precarias de empleo. Actualmente ahora que surgen nuevas modalidades de empleo se aumenta aún más la precariedad. La consecuencia es una gran inseguridad de nuestra vida. Al mismo tiempo sufrimos graves desigualdades basándose en género, nacionalidad y también en origen étnico y social. La previsión social no existe como se menciona en la memoria. Un 55 por ciento de las personas de todo el mundo no tienen protección incluidos los jóvenes. La protección social no existe e incluso se utiliza para y se reduce gradualmente debido a las medidas de

austeridad y precarización del empleo. Al pasar por esta seguridad podemos oír por doquier que falta dinero. No se tiene el suficiente dinero para garantizar salarios justos y una protección laboral suficiente. No hay dinero para emplear los suficientes trabajadores necesitados en muchos ámbitos y no hay dinero para garantizar la protección social para todos. Cuando oímos esto decimos bueno y dónde está el dinero entonces. El mundo tiene que tener una distribución equitativa de la riqueza y respeto por todos los derechos humanos, los jóvenes también necesitan una seguridad del empleo. No hay ningún trabajador joven que pueda ser reemplazado por máquinas. Nuestros fundadores defienden de manera fehaciente la dignidad humana. Los jóvenes trabajadores no son esclavos, ni animales, ni máquinas sino son personas, hijos de Dios; y este es el mensaje que les quiero transmitir desde nuestra organización. Cuando vemos la enorme laguna que existe entre las aspiraciones y la realidad pues nos planteamos numerosas preguntas; algunas he mencionado para que se incluyan en los debates. Con el debido respeto de los gobiernos, sindicatos, empleadores y organizaciones no gubernamentales, las plataformas de la OIT y de las Naciones Unidas. Pedimos que se incluya también en relación con los ODS. Ya que vivimos en un mundo globalizado por qué no tenemos un impuesto mínimo global sobre los activos cuyos ingresos puedan contribuir a las previsiones sociales de todos. Por qué no hay impuestos para empresas digitales en los países en los que operan, y cómo podemos hacer que se respeten todos los derechos laborales y se refuercen en cada país. Eso se incluye en la pregunta de cómo garantizar la aplicación concreta de todos los convenios ratificados de la OIT en cada país y también a nivel de base. Junto con ustedes colaboramos para lograr un trabajo justo, igualdad y dignidad para los trabajadores jóvenes. Muchas gracias por su atención.

Sr. Alonso
Comisión Católica Internacional para las Migraciónes

Muy buenas tardes señor presidente, delegados. Comenzaré expresando mi agradecimiento por esta oportunidad. La Comisión Católica Internacional de Migración ICMC tiene el honor de presentar esta declaración. En la reunión centesimoséptima del ACI en respuesta a la Memoria del Director General. La ICMC es una organización no gubernamental registrada que proporciona servicios directos humanitarios y otros para distintas personas y que las defiende. Coordina una red de conferencias de obispos católicos en todo el mundo, con personal y programas en más de cincuenta países. Nuestra misión es proteger a los refugiados, los solicitantes de asilo, personas internamente desplazadas, víctimas de trata, personas inmigrantes independientemente de su credo, raza, etnia o nacionalidad. Además, contribuimos a mejorar el desarrollo sostenible para los refugiados e inmigrantes a través de formación profesional y de programas de subsistencia. La organización desempeña un papel de defensa importante en cuanto a los derechos de refugiados e inmigrantes reconocido cada vez más por estados y organizaciones internacionales como la OID, la OIM y la ACNUR, por ejemplo. Nuestra organización coordina la contribución a su vida civil mundial de doscientas organizaciones a un proceso intergubernamental importante llamado El Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo GFMD. Las cuestiones pertinentes que ahora se aborda en el mundo del empleo se debaten en la CIT este año y a nosotros nos interesa sobre todo los siguientes temas, la cooperación para el desarrollo sostenible, la violencia, el acoso en el trabajo y la violencia de género. ICMC cree que una cooperación eficaz y positiva con la OEID, en apoyo de los ODS debería basarse en la confianza y la colaboración a nivel tanto local como internacional. Quisiéramos compartir un ejemplo de colaboración eficaz, un proyecto mundial llamado “El Futuro del Empleo un trabajo después del Laudato Si”, esta propuesta aúna a distintos grupos de interés desde movimientos internacionales a comunidades locales y organizaciones de distintas tradiciones religiosas; este proyecto es la continuación de una cooperación quinquenal a nivel mundial relacionada con las ODS y también destinada a contribuir al centenario la OIT y la iniciativa del futuro del empleo en Malasia, Paquistán, Jordania. La ICMC respalda las personas y familias locales y refugiadas que han sufrido violencia sexual o de género. Desde

2010, ICMC colabora con las comunidades de birmanos refugiados para evitar y dar respuesta a la violencia de género o de sexo especialmente a través de unos servicios de respaldo de emergencia con unos refugios seguros con atención psicosocial y médica, atención y consejos para mujeres refugiadas y niños en Malasia. Además, el ICMC respalda las organizaciones comunitarias e incluye dos centros de apoyo para las mujeres Rohingya para también aplicar unas activas centradas en una mayor sensibilización sobre la violencia sexual y de género. Desde 1998 trabajamos en Paquistán para responder a las necesidades más urgentes. En este contexto consideramos los siguientes aspectos especialmente importantes: primero, somos conscientes de las políticas y prácticas estigmatizantes y poco equitativas que existen en el mundo y facilitamos un acceso a mecanismos de reparación y protección. Esperamos que los esfuerzos de la OIT concluyan con respaldo de un convenio donde la OIT acompañado por recomendación centrándose en la dimensión de género como primer paso para cambiar la tendencia para mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Estamos convencidos de que las trabajadoras, especialmente las más vulnerables ya que son trabajadoras migrantes en la economía informal deberían estar en el centro de las políticas donde las políticas de desarrollo sostenible; deberían ser las primeras en ser tenidas en cuenta en reflexión y debates sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Creemos que, en cuanto a la cadena mundial de suministro, responsabilidad del sector empresarial, junto con la defensa de las organizaciones de la sociedad civil, deberían ser uno de los muchos debates. Las empresas que tienen responsabilidad sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, los gobiernos deben garantizar que crean y respaldan programas para acabar con la violencia contra las mujeres y los hombres. Unamos nuestros esfuerzos y avancemos hacia el futuro que deseamos. Muchas gracias señor presidente.

Sra. Sibanda
StreetNet International

Muy buenas tardes. En nombre de Street Net International quisiera decir lo que agradecemos poder hablar en nombre de los trabajadores de la economía informal de todo el mundo. Street Net Internacional es una federación internacional constituida por cincuenta y dos organizaciones de vendedores callejeros, trabajadores callejeros y trabajando en la economía informal de cuarenta y siete países en África, Las Américas, Asia y Europa. Representa a más de quinientos cincuenta mil miembros. Me llamo Lorraine Sibanda, vengo de Zimbabue y soy la presidenta de Street Net Internacional. Street Net representa a las categorías más vulnerables de trabajadores que participan en la economía informal como medio de subsistencia y supervivencia en un mundo donde cada vez supera más la informalidad y la precariedad del empleo ya que las oportunidades de empleo continúan disminuyendo a diario. Esta representación organizada es el resultado de haber constituido una voz colectiva para luchar contra los desafíos cada vez más latentes a los que nos enfrentamos a diario. Por ejemplo, expulsiones y acoso a cargo de la policía y las autoridades locales a diario. La falta de protección legal y social. Falta de seguridad y redes de seguridad. Falta de condiciones de trabajo decente y falta de voluntad política por parte de los gobiernos para reconocernos en tanto que trabajadores trabajan en la economía informal no es algo que elijamos nosotros, es simplemente un modo de sobrevivir, no es un delito. Los trabajadores de la economía informal no son delincuentes, sino que son la mayoría de los trabajadores en el sur global, sin embargo, son muy vulnerables a la violencia, al acoso debido a su situación y estatuto de empleo. La falta de regulación y la falta de protección. Es importante también observar que la economía informal está por sobre todo acaparada por mujeres, lo que incluye a personas con discapacidad y otros grupos marginados en este sector. Street Net está convencida de que un convenio acompañado de una recomendación que reconozca y aborde todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo constituirá un logro histórico para la OIT. En esta conferencia internacional del trabajo de 2018 por ello este instrumento ha de incluir disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores ya sean formales o informales garantizar una discriminación cero. Ha llegado el momento de que los órganos y partitos de la ONT muestren a todo el mundo sus compromisos respecto al combate contra

la violencia y el acoso en el mundo del trabajo sin excluir de ello a la economía informal para estar seguros de que nadie queda atrás. Street Net también se compromete a desempeñar su papel, el papel de acabar con la violencia y el acoso repetidos contra todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo y sí que podemos lograrlo si unimos esfuerzos y colaboramos los unos con los otros. En cuanto a la adaptación de las estructuras tripartitas para que sean más incluyentes, he de decir que en los años desde que se acreditó por primera vez a Street Net para que asistiera a la CIT en 2004 hemos realizado numerosos esfuerzos para lograr un reconocimiento de los derechos de los trabajadores de la economía informal para que sean representados directamente por los negociadores elegidos democráticamente en las negociaciones colectivas con las contrapartes en negociación adecuadas que detienen el poder con sus conexiones de empleo o de trabajo y no son empleadores sino autoridades como las autoridades gubernamentales locales. Sin embargo, en nuestra experiencia los representantes pertinentes de la fuerza de trabajo empleada tradicionalmente no están dispuestos todavía a hacer frente a este desafío de establecer nuevos tipos de foros de negociación colectiva más representantes o representativos de los trabajadores que están en la economía informal y las nuevas modalidades de empleo y aún menos los trabajadores autónomos. El mundo del trabajo está cambiando rápidamente. Por ello el ámbito del diálogo debe ajustarse a este cambio. Ha llegado el momento de que los trabajadores de la economía informal participen en la mesa y no estén debajo de la mesa. Yo quisiera aprovechar la oportunidad para recalcar que la situación actual es como la de la silla rota que está ahí fuera en Plaza Las Naciones y eso refleja la represión y brutalidad, indignidad. Tenemos que denunciar lo que resulta totalmente inaceptable.

Sr. Abdelmoumni
Unión Africana de Entidades Mutuales

Señor presidente del Consejo de Administración; señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; distinguidos asistentes; damas y caballeros. Es un verdadero honor para mí y siento una orgullosa legitimidad a la hora de poder estar aquí nuevamente en esta tribuna para destacar los desafíos que encara el sistema mutualista en África y el lugar que este debería ocupar el nuevo modelo de desarrollo económico al que aspira África. Quisiéramos que esta sesión siente un nuevo hito en la evolución del sector de la mutualidad que desempeña una función fundamental para establecer la paz social. Condición sine qua non para que las empresas puedan funcionar y desarrollarse; para que puedan contribuir a la mejora del ingreso nacional bruto y a la creación de empleo, victorias imprescindibles para luchar contra la pobreza, la exclusión y la precariedad. Está claro que las mutuas se imponen como apoyo de la solidaridad y la ayuda mutual entre sus miembros. Contribuyen además como pilar de economía social y solidaria a la mejora de la tasa de cobertura de los ciudadanos facilitando el acceso a prestaciones que estas proporcionan y mejorando los indicadores sociales de los países. Cabe decir que la exclusión de la petición social en África es algo que nos preocupa especialmente teniendo en cuenta la magnitud de la pobreza. Las crisis económicas han supuesto la desvinculación del Estado y han tenido como consecuencia la reducción del gasto público. El sector de la salud es uno de los más afectados; la gratuidad de los cuidados para todos no se puede garantizar, y hay que exigir la contribución de los usuarios de los servicios de salud. Colmar las lagunas de coberturas sigue siendo uno de los principales problemas puesto que la tasa de cobertura efectiva es débil. Según la OIT un 82 por ciento de la población africana vive sin ningún tipo de protección social. Esto puede constituir un obstáculo importante con relación a la erradicación de la pobreza y la erradicación de las desigualdades. Damas y caballeros, cabe decir que las, nuestra voluntad es consolidar la dinámica de las mutuas y citar a las ONG de este ámbito en África para crear una unión a saber, la unidad africana de las mutuas. Su sede está en Rabat. Cabe decir que esta organización tiene como objetivo interconectar el movimiento mutualista africano y es un interfaz entre las mutualistas africanas y otros actores de este sector en otros continentes. Nosotros contamos con muchas mutuas y federaciones que pertenecen a veinte países miembros; doce de éstos firman ante los

estatutos de esta Unión. Cabe decir que Marruecos es miembro fundador de la UAM y gracias a las iniciativas innovadoras del Rey Mohammed VI que Dios le ayude, se considera además el líder de la Mutualidad en África por su sistema de petición social. Esto como decía ha fortalecido el lanzamiento 2005 del seguro médico obligatorio. Cabe hablar del régimen obligatorio de sus funcionarios asalariados, también a los jubilados y estudiantes y también el régimen de asistencia médica para los pobres y personas con ingresos débiles. Damas y caballeros, cabe decir que las Mutuas están en el corazón de la acción y la previsión social; son un actor principal en el ámbito de la economía social y solidaria. No obstante, encara nuevos desafíos que se tienen que superar para poder consolidar las acciones de las mutuas. Hay que tener en cuenta que las Mutuas gestionan las cotizaciones y la participación de sus miembros. La aplicación de normas de buena gobernanza es algo necesario para organizar y gestionar este servicio. Cabe decir que hemos realizado jornadas de estudio sobre la gobernanza de las mutuas en África; se organizaron en Rabat, Marruecos y en éstas aprobamos la carta de la gobernanza de las Mutuas africanas miembros de la UAM. Y la declaración de Rabat sobre la gobernanza de las Mutuas. Damas y caballeros la extensión de la cobertura médica es una de las prioridades para todos los países del mundo; esto se ve en los ODS para 2030 de las Naciones Unidas y también la voluntad de la promoción de los pisos nacionales de previsión social por parte de la OIT. Movidos por la voluntad de reconciliar los principios de equidad y justicia social con el desarrollo económico y para poder hacer avanzar los niveles de cobertura social, la UAM presidida por Marruecos, y la organización de entidades de mutualidades, las entidades perdón mutualistas de las américas ODEMA tomaron la iniciativa de crear la Unión Mundial de Mutualidad. La ceremonia de inauguración se celebrará el 5 de junio aquí en Ginebra. Estos dos órganos representativos de las mutuas en Áfricas y en las Américas, trabajaron de manera concertada desde el 2010 para desarrollar y unir al mundo mutualista. Esto, esta unión, esta estructura contribuirá a la hora de promover la economía social y solidaria y garantizar una buena. de las mutuas. Deberá abarcar muchos sectores de actividad, la agricultura, la pesca, el turismo, educación, el micro crédito, los seguros, la artesanía y también el sector de la salud. Es importante hacer hincapié en que las mutuas son indispensables para que tenga éxito el proyecto social regional que tiene como objetivo reducir las disparidades y eliminar el aislamiento de las zonas de difícil acceso. Esto nos permitirá construir una mejor interconexión y solidaridad entre las regiones; un pilar fundamental para la integridad territorial de los países. Muchísimas gracias.

Sr. Sigliano
Organición de Entidades Mutuales de las Américas

Gracias señor presidente. Señores delegados. Una vez más ODEMA, representando al mutualismo americano tiene la oportunidad de dirigirse a esta honorable conferencia para ratificar su identificación con los objetivos enunciados en la convocatoria del OIT y en tal sentido manifestar la procedencia de su adhesión, no sin antes felicitar al señor Director General por su trascendente informe. Nuestra organización contesta con los lineamientos de la ONU referidos a los objetivos de desarrollo sostenible viene cumpliendo sin solución de continuidad dentro del marco de su competencia íntimamente relacionado con la economía social y solidaria esos postulados que cubren prioridades mundiales tan diversas como la reducción de la pobreza, la igualdad de género, el cambio climático y el trabajo decente habiendo instrumentado a tal efecto, una estrategia de acción colectiva consistente en la creación de comisiones específicas de trabajo como de más mujeres, adultos mayores, pueblos originarios, red de jóvenes. Todas ellas con funcionamiento e incidencia en la geografía americana mutualizada. En cuanto a la declaración de la OIT del año 2008 sobre la justicia social para una organización equitativa, desde entonces ODEMA, como expresión genuina del sistema mutual cuya naturaleza ya es el bastión de la economía mutual y solidaria informal, se ha unido a los cuatro objetivos de esa declaración. Compartiendo plenamente su propósito de lograr el nivel digno de vida para todos los pueblos de la tierra. Razón de ser también del mutualismo por su doctrina y filosofía. En el mismo sentido,

recepciona el mensaje contenido en el método de aplicación para el logro de la justicia social en toda su dimensión, haciéndose eco de su condición de organización regional e internacional, intensificando en todo lo que se encuentre a su alcance la promoción del trabajo decente y el respeto a la legislación laboral en todos sus órdenes en el ámbito de las comunidades americanas. Por otra parte, y sin duda de ninguna naturaleza, puede decirse que el sistema mutual es un alto exponente de la justicia social efectivamente aplicada, dado que los innumerables y variados servicios que brindan a millones de familias asociadas constituyen un factor de suma trascendencia para el logro de una vida digna y los habitantes de las comunidades donde las mutuales tienen presencia e incidencia beneficiosa y sostenible. Esta aseveración se fundamenta en el sentido de solidaridad y adhesión a los conceptos y principios del sistema mutual que tienen al ser humano como centro de su misión en la sociedad. Esta participación de ODEMA en la cientosiete conferencia será sucedida por un acontecimiento inédito y trascendente en el sistema mutual internacional. Puesto que el día 5 de junio próximo de 13:00 a 15:00 horas en la sala ocho de este magnífico palacio de Naciones Unidas se realizará la Asamblea General Constituyente de la Unión Mundial de la Mutualidad, asociación que contempla en sus normas estatutarias la integración del mutualismo de los cinco continentes y habiéndose nucleado en este punto de partida al perteneciente a África, América y Europa. Corresponde destacar que este logro será obra de la alianza formalizada desde hace más de diez años entre la Unión Africana de la Mutualidad UAM y la Organización de Entidades Mutuales de las Américas ODEMA. Entidades que, a partir de coincidencias programáticas surgidas dentro de la cooperación Sur-Sur, propiciada por la ONU, expone por primera vez en forma oficial en este recinto su flamante lanzamiento. Por último, ODEMA reitera en nombre del mutualismo americano su firme propósito de seguir acompañando y propulsando a los conceptos y objetivos del OIT. Gracias.

Sra. Hagemann
Obra Kolping Internacional

Damas y caballeros, delegados. Les doy las gracias por haberme dado la oportunidad de intervenir en nombre de la Asociación Católica Sociedad Colpin Internacional que cuenta con unos cuatrocientos mil miembros en unos 70 países. Hablaremos de la Memoria del Director General. La mayoría de las personas de todo el mundo trabajan en condiciones de trabajo informales y a veces sumamente precarias. Los debates de la OIT sobre la importancia de la economía informal en 2001 y 2002 han traído esto a la atención. Esta es una buena señal, me refiero a que la Memoria de este año hable de las empresas, de la economía formal e informal, como se denominan. Pues, hable de estas cuando se habla del potencial para el empleo y las políticas de empleo conexas. En cuanto al trabajo decente y la erradicación de la pobreza éstas deben ir de la mano en la labor de la OIT. Las iniciativas de la OIT sobre la reducción de la pobreza, el empleo verde y también la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, son testimonio de ello. La OIT van en el buen camino y todo el mundo lo sabe. Es importante que la OIT haya vuelto a la mesa de las negociaciones de la política y de las empresas. Se debe seguir actuando en este sentido, las negociaciones sobre los derechos de los trabajadores domésticos fueron un gran avance para el reconocimiento de los trabajadores informales en las negociaciones. Abrieron una puerta a nuevas maneras de participación entre los actores que no figuran en el tripartismo clásico. No todos los trabajadores autónomos están representados hoy por los interlocutores sociales. Celebramos el éxito de la OIT en los últimos dos años. En muchos países miembros se va a fortalecer el diálogo social y sus instrumentos y a la hora de apoyar los gobiernos a introducir mecanismos de resolución de disputas también promover la inspección del trabajo. Para la aplicación de los instrumentos de la OIT como la Recomendación 202 y la Recomendación 204, se han implicado a más actores y es algo que nosotros vemos como necesario. No obstante, nos falta un enfoque crítico respecto al problema del diálogo social que se está viendo recortado en algunos Estados miembros supuestamente para no dañar la competitividad económica. Esto junto con el fenómeno de la reducción del espacio para las

organizaciones de la sociedad civil nos preocupan. La OIT es la custodia del tripartismo y por lo tanto deben figurar en las mesas de negociación de las Naciones Unidas, la del G20, la ONG y las organizaciones del Bretton Woods. Tienen que garantizar que el espacio de participación y co-decisión no se reduzca más todavía. La Memoria también destaca los esfuerzos de la OIT para dialogar con otros. Nos felicitamos especialmente porque toda la comunidad internacional, la OIT, Caritas Internacional y también el Consejo Pontificio Justitia et Pax hablan de desarrollo sostenible y del futuro del trabajo. Esto en 2006 fue una señal que nos alentó. La declaración del compromiso con el plan de acción es algo que para nosotros combina de manera coherente, la estabilidad del Objetivo 8 del trabajo decente y de la Agenda 2030 con el objetivo de superar la crisis social, ecológica y económica. De esto habla el Papa Francisco. Además, tenemos que hacer frente a los desafíos grandes y peligrosos de la economía globalizada y el mundo del trabajo. La FAO por ejemplo cuenta con un Comité para la Seguridad Alimentaria, ha establecido además un enfoque avanzado para los distintos actores, quizás esto sea de ayuda en este contexto. La legitimación y el fortalecimiento de los resultados del diálogo será algo que se simplificará. Además, ninguno de los tres interlocutores podrá conseguir los objetivos del programa de trabajo decente se actúa si la sociedad civil va en su contra. Les ofrecemos nuestra cooperación. Usemos nuestra fuerza común para aplicar las importantes normas del trabajo. Uno de los desafíos mundiales es la violencia en el mundo del trabajo y celebramos el proceso normativo en este sentido. Colpin Internacional se ha unido con otras organizaciones católicas en la voluntad de seguir siendo una sociedad en el diálogo. Muchísimas gracias.

Sr. Anró
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Buenas tardes a todas y a todos. Gracias señor presidente. Hablo en nombre de la CONTUA, organización sindical que nuclea a 23 federaciones de 18 países de Latinoamérica, más de 500 mil trabajadores y trabajadoras no docentes, técnicos administrativos, personal de servicio de las universidades latinoamericanas. Y en esta ocasión presentamos la incorporación en su representación orgullosamente de la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales FATUN, que organiza 56 sindicatos a lo largo y lo ancho de mi país. Señor presidente, son tiempos de crisis en el mundo; de crisis global que afecta especialmente a los que menos tienen, a los trabajadores y a aquellos que no consiguen empleo. Son tiempos en los cuales recrudece el individualismo, y en donde el capital en su actitud voraz y salvaje solo busca maximizar sus ganancias sin comprometerse con el desarrollo social justo. Las tasas de desempleo aumentan al mismo tiempo en que aumenta la desigualdad entre los que más tienen y los que no tienen nada. Bolsones de pobreza se extienden en el mundo mientras la dirigencia no da respuestas y se suceden las crisis de representación política que no distingue entre países desarrollados y en vías de desarrollo. Hoy continuamos la discusión sobre formulación de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Desde la CONTUA asumimos plenamente la agenda igualitaria. Estamos a favor de que se apruebe un convenio internacional que proteja a las trabajadoras y trabajadores de toda la forma de acoso en el trabajo y asimismo apoyamos todas las iniciativas que favorezcan la igualdad y equidad salarial, la no discriminación por razones alguna y la incentivación de medidas que impulsen la mayor participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado del trabajo. Esta generación de dirigentes, nuestra generación, tiene la oportunidad histórica de garantizar el destino de las generaciones que nos suceden. Si logramos reformular los sistemas de producción y consume, revertir el daño al ecosistema que produce el cambio climático y poner en marcha una economía más justa sustentada en la concepción ética de la garantía de un ingreso suficiente para que las personas vivan en condiciones dignas. Rumbo a la Conferencia del centenario asumimos este importante desafío y desde la CONTUA impulsaremos debates sobre el futuro del trabajo en las universidades y participaremos activamente en las actividades al respecto proyectadas por la internacional de servidores de

servicios públicos. Adelantamos que entramos a esa discusión con preocupación y esperando que los gobiernos y los empleadores tomen conciencia de la gravedad de la situación global y se abstengan de venir con planteos frívolos pretendiendo acotar la agenda a los temas sobre el impacto de la tecnología, la informática y la nueva forma de organización del trabajo. Para el sector social hablar del futuro trabajo es también hablar de la educación pública, gratuita y de calidad, distribución de las ganancias, salarios dignos y de los derechos laborales. Señor presidente, en América Latina el panorama que se presenta para discutir estos temas es decididamente malo. Se impone una ola de gobiernos que pretenden desmantelar políticas populares, logradas sobre la base del esfuerzo de los sectores más necesitados. La presión política regresiva se siente en el aumento de la pobreza, la disminución de la capacidad de compras de los salarios y el crecimiento de la brecha de desigualdad en la distribución de la riqueza. Estos ejemplos abundan en las américas. Bastan citar el congelamiento de los presupuestos de educación y de los servicios públicos en Argentina y en Brasil; o en México, país en riesgo de las constantes violaciones a los derechos humanos particularmente los laborales, la amenaza latente a la imposición de una contra reforma laboral y la represión en algunas instituciones educativas, como en los casos de las universidades interculturales de Chiapas, Michoacán, Querétaro y las Escuelas Normales rurales. Nuestra solidaridad con los trabajadores de la educación de las américas. Señor Presidente, afrontaremos en los próximos días la conferencia regional de educación superior de América Latina y El Caribe, organizada por la UNESCO en el marco del aniversario de la reforma universitaria de Córdoba de 1918 y allí los trabajadores organizados en la CONTUA reafirmaremos nuestro compromiso de educación superior como un bien público, un derecho humano fundamental que debe ser garantizado por los Estados para lograr el acceso de los sectores más populares en condiciones de igualdad de oportunidades y de posibilidades. Y en el 2019 llegaremos con la misma consigna e iremos a la Cumbre de la UNESCO para llevar allí la voz de los trabajadores y las trabajadoras no docentes de los sindicatos educativos. Corresponde cerrar mis palabras hoy con un homenaje a los estudiantes reformistas cordobeses de 1918 que con su grito de libertad encendieron una antorcha que iluminó al conjunto de las universidades de Latinoamérica en el reclamo de cambios estructurales progresistas para la época. Hoy sigue vigente el reclamo de derechos y la exigencia de libertad que se sintetizan en el manifiesto de los reformistas cuando manifestaron que los dolores que nos quedan son las libertades que nos faltan. Muchas gracias.

Sra. Iglesias Escobar

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Señores de la mesa directiva, señores delegados de los estados miembros y organizaciones de trabajadores y empleadores. Soy Martha Elena Iglesias Escobar, vengo de Colombia y desde hace 20 años represento recicladores en mi país. Estoy hablando en nombre de los millones de trabajadores en empleo informal en el mundo, quienes somos casi el 70 por ciento de empleo en países en desarrollo y los que más experimentamos con frecuencia la violencia y el acoso en nuestros lugares de trabajo. Por eso es fundamental que en esta conferencia se nos tenga en cuenta en la elaboración de este convenio y esta recomendación. Represento al sector de los y las recicladoras, que sumamos más de 20 millones en el mundo. Recorremos las calles o trabajamos en vertederos sacando de la basura vidrio, papel, cartón, plásticos, metales y demás objetos desechados por la sociedad que para nosotros son el sustento para nuestras familias. Históricamente hemos sido discriminados por la sociedad. Muchas veces cuando recorremos las calles los transeúntes nos evitan porque nos asocian a la delincuencia, a la indigencia o a los desechos que manejamos. Y peor aún, hemos sido abandonados y perseguidos por las autoridades de nuestras ciudades y por los gobiernos nacionales, a pesar de que nuestra labor es un beneficio público, ambiental, económico y social. En varios países del mundo nuestros hermanos y hermanas recicladoras trabajan en vertederos, sometidos por mafias quienes imponen las condiciones de trabajo. En ocasiones exigen favores sexuales a cambio de un permiso para trabajar. Nuestra situación empeora si somos migrantes, y qué decir si además somos mujeres; sufrimos

violencia y acoso en las calles y en los vertederos que son nuestros lugares de trabajo. Y esta violencia tiene múltiples responsables. Pero a pesar de la exclusión nosotros sabemos que como trabajadores en empleo informal somos parte de la solución de los problemas de nuestras sociedades. Para defendernos nos hemos organizados en todo el mundo. En Latinoamérica hemos conformado la red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores que agrupa diecisiete países en Centro y Sur América. En mi país creamos la Asociación Nacional de Recicladores de Colombia, que enfrentó situaciones vergonzosas como los sucesos que ocurrieron en el año de 1992 en Barranquilla, ciudad del Caribe Colombiano. Allí once recicladores fueron brutalmente asesinados en complicidad con personal de la Facultad de Medicina de la Universidad Libre de Barranquilla, quienes vendían sus órganos y cuerpos con fines académicos. Si bien el Estado Colombiano fue condenado por esta masacre, los autores intelectuales de este crimen nunca fueron judicializados. Este hecho movilizó a un gremio que debió, no solo luchar por su derecho a la vida, sino que también debió luchar por su derecho al trabajo en medio de políticas neoliberales que sistemáticamente han atacado nuestras formas organizativas todas de base social y comunitaria. Peor aún, estas políticas han querido entregarle nuestro medio de sustento, es decir, el acceso a los residuos a empresas privadas y han criminalizado nuestra labor prohibiendo por ejemplo que circulemos libremente o que recuperemos los residuos en el espacio público. Así el Estado a través de la policía se ha convertido en responsable de la violencia en nuestros lugares de trabajo. Hoy después de treinta años de lucha en Colombia hemos ganado más de siete pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional en defensa de nuestro trabajo, y debemos ser reconocidos en cada municipio de nuestro país como prestadores del servicio de reciclaje. Mejor aún, debemos recibir una remuneración por este servicio. Este logro debería extenderse a todos y todas las recicladoras en el mundo porque dondequiera que estemos contribuimos a la salud de las ciudades y prestamos un servicio público a nuestras sociedades. Pese a los logros algunos gobiernos locales en Colombia como en el caso de Río Negro en el oriente de Antioquia, allí nos ponen a competir en condiciones desiguales en las calles con empresas privadas, quienes motivados por la ambición del pago que se nos hace por el servicio que prestamos, están en las calles desplazándonos; quitándonos el reciclaje y además el gobierno local está expulsándonos de nuestras bodegas. Recordemos que la basura es a los recicladores, como la tierra es al agricultor o como el río es a los pescadores. Vemos en la posible recomendación y convenio un mecanismo para que se mitigue la violencia y acoso frente a los trabajadores informales. También la vemos como un instrumento para que la situación de los recicladores a nivel mundial y la de los recicladores en Colombia sea resuelta de acuerdo con los derechos que ya nos fueron reconocidos por la Honorable Corte Constitucional. Pedimos a las autoridades nacionales…Y que reciclaje sin recicladores es basura. Muchas gracias.

Sr. Hemsani
Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC)

Señor presidente, compañeros, compañeras. Venimos a peticionar en nombre de la ULATOC y los trabajadores denunciantes que custodian los recursos de la gestión pública y de toda la sociedad en su conjunto impulsando en el ámbito internacional una amplia y sólida protección de nuestros afiliados. Nuestra misión es la lucha contra la corrupción, la equidad fiscal y la justicia como ejes básicos de acción sindical para impulsar un modelo de desarrollo sustentable, justo e inclusivo. A través de la defensa del trabajo digno de los trabajadores, actores centrales para la mejora de la calidad institucional y la gobernanza. Nuestros afiliados son alerta temprana que pueden optimizar la gestión, publicar, evitar y prevenir daños al Estado y sin embargo al hacerlo, muchas veces se enfrentan al acoso por el simple hecho de cumplir con su labor defendiendo el bien común. La ULATOC junto a la red de trabajadores ICJ, en alianza con la ISP condena la corrupción en todas sus formas ya que socaba la confianza de los gobiernos, debilita las políticas públicas, afecta el desarrollo económico y social, perjudica el trabajo digno de los trabajadores, deteriora las instituciones

democráticas y contribuye al gran mal de esta época: la desigualdad. Nuestros trabajadores son denunciantes calificados que se distinguen de los simples informantes dado que lo hacen en cumplimiento de una función específica, mediando una relación laboral y que en virtud de ello accedan a información privilegiada, vinculada a la gestión de las políticas públicas y por ello se encuentran en una posición inmejorable para alertar y prevenir cualquier eventual daño a través de una gestión eficiente y transparente. Este sector de trabajadores son objeto de una especial clase de acoso laboral que identificamos como violencia laboral objetiva, y que venimos denunciando como una nueva clase de demanda laboral que la OIT debe atender. Queremos destacar que esta clase de violencia no se origina en virtud de género, religión, sexo, posición política o sindical, sino que lo es en base a la función específica señalada; de allí que la denominamos, objetiva. El factor determinante es la tarea sensible a la lucha contra la corrupción, la ineficiencia, la falta de transparencia y la justicia fiscal. Tal como lo demuestra el informe de la ISP "Jaque mate a la corrupción", esta violencia no es exclusiva a una región o cultura específica, sino que hemos comprobado que existe en una mayor o menor medida en todo el mundo. Y se estima que afecta en forma directa al 7 por ciento de la masa laboral mundial. Las consecuencias de esta violencia la sufren en primer lugar estos trabajadores, pero también impacta y perjudica a los ciudadanos en su totalidad al recibir servicios públicos deficientes, una mala calidad de las prestaciones y en definitiva el debilitamiento de la gobernanza. Venimos peticionando a la Alianza Sindical este petitorio desde el año 2009 y hemos logrado visibilizar esta problemática al punto de estar realizando desde actividades históricas de la OIT un estudio internacional que alentamos y promovemos. Hemos presentado proyectos legislativos nacionales para incluir esta protección, sin embargo, el carácter global de la problemática requiere para ser efectiva una norma global, en efecto la corrupción como lavación fiscal son acciones globales que por lo tanto ameritan medidas globales de protección como lo es una norma protectiva emitida por esta OIT. La ULATOC, la ISP junto a la red de trabajadores ICJ, en base a las conclusiones del Seminario Internacional para defensa de los trabajadores denunciantes, hemos conformado una alianza mundial para este objetivo. En este sentido la OIT puede y debe desempeñar un papel clave a la hora de enfatizar la necesidad que los Estados, sindicatos y empleadores participen desde el principio defendiendo los trabajadores informantes, para ellos imperioso que habiliten el diálogo social tripartito y poner en marcha una iniciativa que sirva de referencia normativa en la sólida defensa de los derechos laborales y sindicales. Mientras no exista amparo, esta violencia sufrida por un trabajador opera a modo diciplinador para el resto de los trabajadores, logrando con eso relajar los controles. No existe al momento ninguna norma de la OIT que incorpore una protección de un aspecto central y directo para la eficiencia y transparencia de la gobernanza y por eso resulta oportuno, conveniente e indispensable que se emita una norma que atienda al resguardo de una buena gobernanza ya que al hacerlo no solo protegerá el trabajo digno de estos trabajadores sino toda la sociedad en su conjunto. Si realmente preocupa la lucha contra la corrupción y la injusticia fiscal, se debe proteger de forma más decidida, firme y urgente a quienes la combaten. Ansiamos festejar el centenario de la OIT en el año próximo y observamos que esta casa tiene una inédita oportunidad para fijar un nuevo rumbo y normas adecuadas para que los trabajadores de todo el mundo puedan colaborar de sus funciones al interés público con confianza en un mundo mejor. Por último, queremos trasmitir nuestra total solidaridad a los trabajadores y el sindicato de esta OIT. Muchas gracias.

Viernes 1.° de junio 2018, sesión de la mañana

Sra. Ritzberger-Mosser
Gobierno (Austria)

Señor presidente, señoras y señores para mí es un gran placer que la Organización Internacional del Trabajo casi en vísperas de su centenario conceda prioridad a la igualdad de las mujeres. Los análisis en el informe coinciden en gran

medida también en el caso de Austria. Los planteamientos propuestos en el capítulo cinco para la configuración de la iniciativa para el centenario de la OIT también ponen el dedo en la llaga a cerca de los obstáculos que hay que superar… En Austria también prevalecen los estereotipos de género y para muchas mujeres es sumamente complicado conciliar el trabajo y la familia. Frecuentemente faltan guarderías y los colegios no siempre tienen horario completo. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial, aunque la vida laboral o el porcentaje de participación en la vida laboral de las mujeres es alta, pero hay mermas importantes también en las pensiones de las mujeres. La brecha salarial de género en Austria es muy alta. Las razones de ello representan el mercado laboral es muy segregado y el hecho de que mujeres trabajan sobre todo en sectores mal remunerados como por ejemplo el sector social, comercios minoristas y cuidados. El diálogo social en este contexto asume una importancia vital, las partes, los convenios colectivos tienen que celebrar acuerdos, sobre todo en los sectores típicos femeninos. Una reducción de la brecha salarial de género y para reducir esta brecha se han creado los informes obligatorios anónimos sobre los salarios para aumentar la transparencia. Sin embargo, en Austria la mayoría de las empresas son muy pequeñas y más de la mitad de las empresas no están incluidas en estos informes, puesto que estos informes solo son obligatorios para empresas con más de 150 trabajadores. En Austria, gran parte de los cuidados se realizan por mujeres de los países vecinos y es cierto que especialmente en estas áreas hay que realizar grandes esfuerzos para crear condiciones laborales más justas. Las mujeres son las que se encargan principalmente de los cuidados y la asistencia. Los hombres solo en un pequeño porcentaje, por lo tanto, Austria se esfuerza en cambiar la situación, por lo tanto, ha introducido un subsidio parental. Cada vez son más los hombres los que utilizan este subsidio parental y, pues inician una baja por paternidad, esto es un paso importante para garantizar la independencia económica de las mujeres. Además, regulaciones laborales innovadoras, tanto en el ámbito temporal como local, puedan ayudar a reducir la tijera de ingresos y de pensiones entre hombres y mujeres. En cuanto a una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones quisiera recalcar que en Austria desde principios de año existe una legislación según la cual en el consejo de vigilancia de grandes empresas un 30 por ciento tiene que ser mujeres. En el ámbito de violencia contra las mujeres queda mucho por hacer. Austria destaca por una legislación excelente en protección contra la violencia. También ratificó el convenio de Estambul del Consejo de Europa para la prevención y la lucha contra la violencia. Austria se congratula por que se haya incluido en la orden del día de la conferencia de este año una iniciativa normativa para combatir la violencia en el mundo del trabajo, aunque la Organización Internacional del Trabajo mediante los convenios mencionados en el capítulo cuatro, realiza una aportación importante a la igualdad a la igualdad de la mujer queda mucho trabajo por hacer. En cuanto a las propuestas del capítulo cinco del informe, Austria apoya el concepto de la disponibilidad del tiempo, de la evaluación justa de la actividad laboral femenina y también las medidas previstas para una mayor gestión y representación de las mujeres. En lo que se refiere a la violencia y el acoso la Organización Internacional del Trabajo debe concentrarse en medidas en el lugar de trabajo. El debate sobre la violencia doméstica es importante, pero requiere otras normativas. El mayor reto para Austria, sin embargo, es encontrar un camino adecuado hacia una economía de cuidado cualitativa y cuantitativa que va en aumento. Encontrar las medidas adecuadas. Aunque aquí se trata de encontrar un modelo de asistencia sanitaria universal hay que crear y garantizar trabajo bien remunerado y decente. Aunque el camino sea pedregoso no debemos renunciar a nuestra lucha común por la igualdad de la mujer. Muchas gracias.

Sr. Acevedo
Empleador (Argentina)

Quisiera comenzar estas palabras saludando en nombre de los empresarios argentinos al señor Director General de la OIT y al presidente de la 107 conferencia. Celebro esta instancia de diálogo y debate que nos permite avanzar a paso firme en la agenda que el mundo del trabajo y sus dinámicas nos están proponiendo. Los que nos encontramos en este recinto compartimos el interés por superar los desafíos que interpelan las sociedades de las que formamos partes. Ellos serán, frente a cambios disruptivos en el marco de los nuevos formatos tecno-productivos y también socioeconómicos. En este contexto el diálogo social es la herramienta clave para abordar estos cambios y trabajar en la resolución de temas estructurales como el desempleo, la informalidad, las mejoras en la productividad y el nivel de crecimiento. Sin diálogo quedamos huérfanos del insumo fundamental para generar soluciones superadoras. Este año además de la discusión recurrente sobre diálogo social, la conferencia a definido poner en agenda un tema de gran relevancia como es la cuestión de género en el mundo del trabajo, así como en el progreso que han realizado los constituyentes en el desarrollo de instrumentos promotores de la equidad. Alcanzar la igualdad de género es prioritario para el sector empleador. Los empresarios nos encontramos fuertemente comprometidos con una gran variedad de iniciativas que promueven la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Los avances en este camino demuestran, por ejemplo, una reducción de la brecha salarial y el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Todavía queda mucho, muchísimo camino por recorrer que requiere un trabajo articulado entre todos nosotros. Un debate que deberá necesariamente considerar la competitividad de cada país y las posibilidades de desarrollo de las pymes. De la unión industrial argentina promovemos especialmente el diálogo tripartito. Creemos que es crucial a la hora de definir una legislación moderna acorde a los cambios tecnológicos. La necesidad de generación de nuevos empleos y también de la formalización. Las empresas y sus asociaciones estamos adaptándonos a las nuevas formas de producción y también estamos convergiendo con los cambios sobre la estructura productiva. Subirse al tren de la economía digital y a la cuarta revolución industrial no es una opción, es el único camino para responder a los desafíos del futuro del trabajo. Esto implica necesariamente generar más empresas y nuevas actividades productivas. Y esta agenda está presente en lo que para Argentina es una gran oportunidad. Nuestro país tiene el honor y la responsabilidad de presidir este año el G20 y la unión industrial argentina lidera una de las instanciad del evento global, Business 20, que con Daniel Funes de Rioja, como *chair* de este foro empresarial, siendo él un activo promotor de la visión de la OIT a nivel global. Estamos trabajando sobre ejes que están estrechamente vinculados a la agenda de la OIT, el cambio tecnológico y también la innovación. Además, continuamos avanzando en debate que incluye una moderna legislación laboral acorde a las realidades emergentes de la industria 4.0. La formalización de empresas y empleo con una adecuada y razonable tributación e impuestos al trabajo, en especial para pymes y economías regionales. Todos estos objetivos requieren combinar tres aspectos estratégicos que son: la educación, la innovación y la mejora permanente en la productividad. La senda del desarrollo nos interpela para duplicar esfuerzos y sumar voluntades. Los empresarios argentinos estamos consustanciados con este desafío, el futuro es un capital compartido que requiere del aporte de todos. Muchas gracias.

Sr. Humaidan
Gobierno (Barhein)

Su excelencia, presidente de la conferencia, señoras y señores. Es un gran placer retrasmitirles los saludos del pueblo y de los líderes del reino de Baréin. Les deseo muchísimo éxito en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Es también un placer felicitar a su excelencia por su elección como presidente de esta conferencia. Le felicito por la confianza que se ha depositado en usted. Así mismo quisiera expresar mi agradecimiento a su excelencia el Director General por los enormes esfuerzos que ha realizado quisiera agradecerle que haya escogido el tema de la iniciativa de las mujeres en el mundo del trabajo en su informe. Estamos convencidos que la igualdad y la igualdad de oportunidades son temas importantes en el mundo del trabajo. Son elementos clave que todos los países del mundo deben resaltar. A pesar del hecho de que el señor Ryder dijo que nos queda todavía mucho camino por delante hasta que alcancemos la igualdad, yo personalmente me muestro optimista puesto que he observado que la mayoría de los países del mundo están trabajando para mejorar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Es algo que vemos claramente, puesto que estos gobiernos han ratificado, incluyendo mi país Baréin, han ratificado una serie de convenios y tratados internacionales, sobre todo el convenio sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Todos los gobiernos trabajan de forma ardua para cumplir con sus obligaciones que incluyen estos convenios y recomendaciones. El reino de Baréin ha progresado enormemente a la hora de mejorar la igualdad de oportunidades y aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral. Todos estos esfuerzos están apoyados también por su majestad el rey del reino de Baréin. Su majestad el rey en el año 2001 creó el consejo supremo de la mujer, un consejo cuya presidencia la asume su alteza real la princesa consorte, la princesa Sabika al-Kalifa. Este consejo supremo de la mujer supervisa la aplicación de los planes nacionales a la hora de promover el papel de la mujer en todos los ámbitos de Baréin, garantizando que lleguen y desarrollan su pleno potencial. Las mujeres del reino de Baréin constituyen un 39 por ciento de la fuerza laboral del país, también representan más de un 50 por ciento de la fuerza laboral del sector público. En algunos sectores, sobre todo en el sector de la educación y la salud, las mujeres representan el 80 por ciento de la fuerza laboral. Según los informes y las estadísticas nacionales hemos observado un aumento en el porcentaje de las mujeres en el mundo laboral en la última década. Un aumento del 100 por ciento gracias a una serie de medidas y programas de rehabilitación y de formación, hemos conseguido alcanzar este progreso. Estos programas también han conducido a aumentar también la participación femenina del mercado laboral y a la integración de la mujer en nuevos campos sin discriminación salarial o de tratamiento a las mujeres. En el reino de Baréin también gozan con una serie de incentivos que facilitan y mejoran su participación en el mercado laboral. Las mujeres actualmente son propietarias de un 39 por ciento de las empresas registradas en el comercio mercantil de Baréin. En el reino de Baréin seguimos realizando todo tipo de esfuerzos para garantizar que las mujeres de nuestro país gocen de la protección social y reciban el respeto que se merecen. Quisiera hacer un llamamiento a esta organización para fomentar y mejorar los programas a la hora de fomentar los interlocutores sociales y que seamos conscientes de las oportunidades que existen para mejorar la integración de la mujer en el mundo del trabajo. También quisiera referirme al informe del Director General en cuanto a los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Como dijo el Director General se ha registrado una clara deterioración en la condición del mercado laboral, han aumentado los niveles de

desempleo y hay una falta en la seguridad de empleo y la igualdad. Debido a que se ha congelado el proceso de paz y están aumentando los asentamientos. Baréin apoya al pueblo palestino para que puedan alcanzar sus objetivos. Gracias.

Sr. Olsson
Trabajador (Noruega)

Distinguidos delegados, damas y caballeros, para que el mundo progrese las personas necesitan trabajar. Para mejorar el bienestar de las personas éstas necesitan un trabajo decente y un salario mínimo vital. Creo que todos coincidimos en este punto, sin embargo, me atrevo a afirmar que hay aún quienes no lo tienen tan claro cuando hablamos de la mujer. Se afirma sorprendentemente que las mujeres deberían poder trabajar si así lo desean. Nadie afirmaría lo mismo de un hombre. Las mujeres siguen consideradas por muchos como trabajadores de segunda clase, y en realidad lo son. Las mujeres reciben salarios inferiores aún en trabajos bien remunerados. Las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal. Las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos a tiempo parcial, pero, sin embargo, infrarrepresentadas en cargos de alta responsabilidad y de liderazgo. Por consiguiente, celebro sobremanera el informe del Director General. Realmente tenemos que luchar en pro de la igualdad entre hombres y mujeres. En ese proceso, la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible son esenciales con miras alcanzar el objetivo 8, un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. Tenemos que trabajar para todos, hombres y mujeres. El mismo salario para un trabajo de igual valor debe ser una realidad de una vez por todas y necesitamos un trabajo decente, un trabajo en que todos los trabajadores se sientan seguros. Y ello, naturalmente, me lleva a cuestión crucial de la violencia y el acoso. La lucha contra la violencia contra la mujer ha sido la esencia del movimiento de las mujeres desde su inicio. La campaña de #MeToo ha alcanzado repercusiones sin precedentes. Las mujeres de todo el mundo lo han dicho: Ya basta. En estas circunstancias tenemos una propuesta sobre la mesa, no nos podemos permitir perder esta oportunidad. Para atajar la cuestión de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo necesitamos un convenio contundente respaldado por una recomendación. Esto ya es importante por sí solo, pero también es un paso importante en el camino que ha de llevar a la mujer a una participación plena y equitativa en la vida laboral. Esto, a su vez, les dará la capacidad de salir adelante solas y a convertirse en personas económicamente independientes. Me presento ante ustedes representando a los sindicatos de Noruega, y siento la necesidad de hacer un comentario sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. En el apéndice del informe del Director General sobre este particular vemos como la ocupación está contribuyendo a las tasas de desempleo más elevadas del mundo. Las personas más afectadas son las mujeres. En Gaza, la tasa de desempleo entre las mujeres ha alcanzado casi un 69 por ciento. Las últimas publicaciones indican, así mismo, que el bloqueo prolongado y la ausencia de oportunidades económicas es el principal motor de la violencia de género en Gaza. Por consiguiente, hay que adoptar nuevos esfuerzos para poner fin a más 50 años de ocupación. Honorable asamblea, la igualdad de género es uno de los pilares de esta conferencia. Los derechos de las mujeres son derechos humanos, no hay motivo que justifique que las mujeres queden rezagadas. Ha llegado la hora de que la OIT adopte nuevas medidas. Muchas gracias.

Sr. Daoason
Gobierno (Islandia)

Señor presidente, damas y caballeros, es para mí un placer dirigirme a este período de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. En primer lugar, permítaseme dar las gracias al Director General y a su personal, por su sobresaliente labor preparatoria realizada para facilitar las deliberaciones de esta conferencia. Poner coto a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo es uno de los principales mandatos de la conferencia de este año. El pasado invierno conocimos a través de las redes sociales y gracias al movimiento #MeToo, la prevalencia del acoso y la agresión sexual generalizado en nuestras sociedades, especialmente en el lugar del trabajo. La violencia contra la mujer y las niñas está enraizada en la discriminación de género, normas sociales y estereotipos de género. Habida cuenta de los efectos devastadores que tiene la violencia en las mujeres, los esfuerzos han de centrarse en brindar respuestas y a proporcionar servicios a las supervivientes. Sin embargo, la mejor manera de acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas es prevenirla, abordando sus causas estructurales. La prevención debe comenzar en las etapas más tempranas, educando y trabajando con los niños y las niñas promoviendo las relaciones basadas en el respeto y la igualdad de género. Pese a programas internacionales encaminados a poner fin al trabajo infantil y a la esclavitud moderna, aún hay millones de niños que realizan trabajo infantil. Seguimos viendo como hombres, mujeres y niños son víctimas de la esclavitud moderna cada día. Que no les quepa duda, no podemos abandonar nuestra lucha contra la violencia contra los seres humanos, ésta tiene que acabar. Hemos de seguir trabajando para conseguirlo, por ejemplo, en base a proyectos aquí en la OIT. El mercado laboral nórdico está bien organizado, cuenta con organizaciones sólidas de empleadores y de trabajadores que negocian acuerdos colectivos. Desde aquí quiero celebrar el acuerdo y el diálogo tripartito celebrado entre los gobiernos y los interlocutores sociales entre esta conferencia, sobre este tema tan importante. Juntos hemos de enviar un mensaje claro al mundo, un mensaje de tolerancia 0 contra la violencia. Nos preocupa la igualdad de género en el mundo del trabajo tras años de lucha para que los hombres y las mujeres reciban una misma remuneración por un mismo trabajo, el gobierno de Islandia, los interlocutores han alcanzado una norma de igualdad salarial. De conformidad con la nueva ley en Islandia, que entró en vigor en enero del 2018, las empresa e instituciones que empleen a 25 o a más trabajadores anualmente estarán obligados a obtener una certificación de igualdad salarial y aplicarla. La ley estará plenamente aplicada a finales del 2021. Confiamos en que este nuevo sistema elimine la brecha salarial de género en el mercado laboral de Islandia. Puede utilizarse como una buena práctica en este campo. También quiero informarles de que estamos contemplando otras normas para eliminar la brecha salarial por género en el país. El futuro del trabajo es uno de los temas más populares en la actualidad, hay muchas cuestiones en este sentido, como, por ejemplo, cuál será el impacto de la inteligencia artificial y la automatización del trabajo. Estamos asistiendo a modelos cambiantes en el trabajo y en la estructura laboral. Por ejemplo, un aumento en el uso de los contratos temporales junto con una creciente prevalencia de los trabajadores freelance. Los gobiernos nórdicos en cooperación con los interlocutores sociales nórdicos comenzaron en 2017 un proyecto multianual que se centra en el futuro del mercado laboral con miras a analizar cómo el trabajo en esta región se organizará en 2030. Los investigadores de los 5 países nórdicos, bajo el liderazgo del Instituto Noruego para la investigación social y laboral estudiarán las trasformaciones en curso de la producción y de los mercados laborales. Junto con, entre otras cuestiones,

la digitalización el cambio demográfico y otras nuevas formas de empleo, que incidirá en el futuro del trabajo en los países nórdicos. Como parte de este proyecto habrá conferencias. Ya se celebró una en Helsinki, otra en Oslo en 2017 y en mayo en Estocolmo. Los resultados de todo esto se comunicarán en 2019. Esperamos que todos estos debates contribuyan al futuro de la agenda laboral que se adoptará más adelante. Confiamos en que este proyecto sirva para contribuir a nuestras deliberaciones sobre la dirección futura de la Organización Internacional del Trabajo los próximos años. Muchas gracias por su atención.

Sr. Owona
Gobierno (Camerún)

Señor presidente, damas y caballeros. Permítaseme felicitar muy cordialmente en nombre de mi país, Camerún, al presidente de la conferencia, así como a los miembros de la mesa, por su brillante elección y por la manera en que están dirigiendo nuestras deliberaciones. Antes de conmemorar el centenario de la OIT con el tema "la iniciativa de las mujeres en el mundo del trabajo". Mis felicitaciones van igualmente dirigidas al señor Director General Guy Ryder, por su informe de muy alto nivel sobre los logros de nuestra organización. Puede usted contar con todo el apoyo de la delegación de Camerún para aportarle todas las mejoras posibles. Las mujeres de dentro y fuera de Camerún son víctimas de discriminación en base al género, lo cual les impide ser autosuficientes. Sin embargo, en mi país se ha establecido un marco legal de protección de sus derechos que tiene que ver con la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT y aquellos referidos a la maternidad. Los resultados de la aplicación de estas normas son palpables: igualdad en el acceso al trabajo, la libre elección de la profesión, la eliminación de la discriminación en el momento de la contratación en base al género, igualdad de remuneración, el libre ejercicio del derecho sindical, la protección de la maternidad, la adopción de una política nacional de género, y la creación de un ministerio de la promoción de la mujer y de la familia. Este ministerio vela concretamente por que la política del respeto del género se refleje en las partidas presupuestarias de todos los ministerios. En la práctica, una mujer dirige una de las confederaciones sindicales de los trabajadores de Camerún, hay once mujeres miembros del gobierno. Tenemos más de un 30 por ciento de representación femenina en el parlamento, asamblea nacional y en el senado. Ocupan también altos cargos en las prefecturas. De las 360 comunas en mi país, en todas ellas hay al menos una mujer. También hay mujeres alcaldesas o adjuntas a la alcaldía en todas estas comunas. Las mujeres en todos estos grupos se expresan libremente y representan alto y claro la postura de la mujer, hay una igualdad perfecta en la representación gubernamental que yo encabezo en estos momentos, en este periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, y pese a los avances significativos impulsados por una política voluntarista claramente expresada por el presidente Paul Biya aún queda mucho por hacer, a saber, crear puesto de trabajo de calidad, promover asociaciones femeninas, mejorar el marco jurídico, proteger la maternidad y apoyar la lucha contra todas las violencias perpetradas contra la mujer. Para lograrlo, la OIT y sus mandantes deber obrar para que las mujeres sean dueñas de su tiempo, para que su trabajo se reconozca en su justa medida y para, finalmente, fortalecer sus vías de expresión y de representación de la mujer, al tiempo que se pone fin a la violencia y al acoso. Consideramos que cualquier tipo de violencia debe ser rápidamente reprimida y sancionada. Damas y caballeros, en Camerún trabajamos para aplicar el programa de país para trabajo decente. Trabajamos con los interlocutores sociales para elaborar una legislación mejor adaptada y más liberal para los sindicatos de Camerún. No me

cabe duda, damas y caballeros, de que las distintas intervenciones y contribuciones a los debates nos permitirán mejorar las actuaciones de la OIT y, así la vida diaria de nuestra población. Muchas gracias por su atención.

Sr. Ernerot
Trabajador (Suecia)

Estimado presidente, en nombre de los trabajadores de Suecia, quisiera recalcar los siguientes puntos. El año que viene la OIT celebrará sus cien años de lucha por la paz y el trabajo decente. Los retos a los que se enfrenta en los siguientes 100 años y el futuro del trabajo viene de muchas formas, el populismo, las agendas políticas hostiles, el empleo precario y una producción extremadamente fragmentada. La tecnología tal vez sea nueva, pero la lucha y los retos para un trabajo decente y los derechos fundamentales permanecen los mismos. El objetivo fundamental de la OIT y desde su fundación ha sido la lucha por la paz y combatir todo tipo de disturbios, la vía del éxito pasa por el trabajo decente, equidad, democracia, igualdad de género, libertad y seguridad. Y por esta razón una OIT fuerte y sólida es más importante y crítica en 2018 [de lo] que ha sido durante mucho tiempo. El Director General en su informe recalcó el papel clave y que la OIT deberá asumir en la lucha contra un mundo de trabajo injusto, para las mujeres. La OIT debe estar en la vanguardia impulsando la igualdad, el movimiento mundial #MeToo fue testigo de los millones de mujeres que son víctimas del acoso y la violencia en sus vidas diarias. Esta discriminación es palpable en todas partes, pero muestra claramente que las que más lo sufren son las mujeres en sus puestos de trabajo. Pero dejemos de hablar y pasemos a la acción. Por eso los trabajadores de Suecia instan a los gobiernos y a los empleadores a satisfacer la solicitud de un nuevo convenio acompañado por una recomendación contra el acoso y la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. El diálogo social es una piedra angular de la OIT. Aplaudimos el debate recurrente sobre el diálogo social. El respeto de los mandantes es una condición previa para crear un mundo del trabajo basado en el trabajo decente. La OIT ha demostrado que países como Suecia, con interlocutores sociales fuertes que respetan los derechos de los trabajadores incluyendo el derecho a la huelga, están mejor preparados y más resistentes a la hora de enfrentarse a disturbios financieros y sociales y que alcanzan una máxima puntuación en la productividad e igualdad. Hace dos años en la Asamblea General de las Naciones Unidas el primer ministro de Suecia lanzó el concepto del pacto mundial, con más de 90 sindicatos, empresas y gobiernos que se suscribieron a ello. El pacto mundial significa ratificar y respetar los convenios básicos de la OIT incluyendo el derecho a la negociación colectiva y a la huelga y también reconocer el diálogo social como parte fundamental de la forma democrática del gobierno. Para empleadores y empresas esto significa respetar estos derechos en la práctica, asumir su responsabilidad social y estar dispuestos a negociar acuerdos a nivel local, regional y global. Para los sindicatos significa cooperar, asumir responsabilidad social cuando negocia, pero también en contribuir al desarrollo general de las empresas. Los trabajadores suecos junto con la CSI desearían alentar a la OIT y a los empleadores para que no solo contribuyan, sino que intensifiquen sus esfuerzos a la hora de apoyar el pacto mundial en los debates, aquí en la conferencia, vinculadas al debate sobre el desarrollo de la agenda 2030. Señor presidente en nombre de la LO y la confederación sueca de empleados profesionales expreso nuestra solidaridad con los hombres y mujeres de Palestina. El informe del Director General sobre los trabajadores en los territorios árabes ocupados da buena muestra de que el déficit del trabajo decente en Palestina es preocupante. Compartimos su desesperación y la urgencia de impulsar un cambio

inmediato y hacer frente a la realidad del retroceso. El movimiento sindical mundial denunciamos firmemente la violencia extrema aplicada por Israel la semana pasada. La violencia debe parar inmediatamente. La OIT se creó para mantener la paz y desarrollarla y hay que tomar acciones inmediatas con vistas a este objetivo. Debe ponerse fin a la ocupación, el bloqueo comercial debe terminar y el acoso diario de los civiles debe pararse. A los trabajadores de Palestina no se les puede negar el derecho a trabajo decente y a un mejor futuro. Aplaudimos el reconocimiento del gobierno sueco de Palestina como estado y consideramos que las fuerzas progresivas en Palestina e Israel deben actuar hacia el alcance de una solución de dos estados, confirmamos nuestro apoyo a encontrar una solución duradera cuyo objetivo sea que Israel y Palestina vivan en paz y seguridad. Lo que vemos actualmente es una ocupación injusta que nos dirige en la dirección opuesta [*vgr INTERRUPTION 5:20*] Solo quería expresar nuestra solidaridad. Muchas gracias.

Sra. Mugo
Empleador (Kenya)

Señor presidente, vicepresidentes. Aplaudo el informe del Director General. Consideramos importante evaluar el progreso de la aplicación de los 4 objetivos estratégicos de la OIT, a saber: el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, así como los principios y derechos fundamentales del trabajo. La creación de empleo sigue siendo un factor clave para el desarrollo de África. La OIT debe apoyar tanto el desarrollo de políticas de empleo, así como estrategias y asignar recursos para su aplicación. Aunque la OIT ha impulsado de manera agresiva la mejora del bienestar de los trabajadores en África, está enlazada a la hora de promover un entorno propicio para los negocios y condiciones que apoyan la creación de empleos de calidad, y la transición de empleos informales al sector formal. La sostenibilidad debe ser un componente fundamental de la agenda de la OIT, por lo tanto, los empleadores le piden a la OIT que intensifique su apoyo para la creación de empleos decentes. En cuanto a la protección social estoy de acuerdo con el informe. Es encomiable los pasos que se han dado para mejorar los beneficios, pero todavía queda un largo camino por recorrer. No existe una solución rápida o generalizada al desafío de la protección social. No obstante, OIT puede ayudar a los mandantes tripartitos a establecer marcos de protección social que se basan en las mejores prácticas. Los mandantes de la OIT tienen que encontrar soluciones prácticas de forma común para mejorar la cobertura y los beneficios de la protección social. Sin embargo, esto debe realizarse sin aumentar el coste de realizar negocios y sin imponer cargas regulatorias cada vez más altas sobre los negocios y las empresas como hacen algunos gobiernos en el mundo de desarrollo. El diálogo social y el tripartidismo son importantes para el funcionamiento del sector del trabajo. Debe haber una correlación estrecha entre el diálogo social y el tripartidismo, así como entre la paz industrial y la harmonía. Reforzar las estructuras del diálogo social, formal e informal y las instituciones tripartitas deben representar una prioridad de los actores del sector. A este respecto, el papel de los interlocutores sociales es expresarse en nombre de sus miembros. Debe reconocerse los esfuerzos de algunos gobiernos de expulsar a los interlocutores sociales de las instituciones del sector laboral tripartito, como, por ejemplo, consejos de seguridad social donde asumen un papel principal a la hora de impulsar cambios para mejorar las condiciones laborales es desacertado y contraproducente. El apoyo de la OIT es necesario para sensibilizar y proteger la libertad sindical de las organizaciones de empleadores y trabajadores. El informe del Director General ya ha destacado que pocas mujeres han llegado a la cúspide de la pirámide empresarial. Vamos a seguir realizando trabajos con salarios

bajos y seguir sufriendo violencia y acoso en el trabajo. Alcanzar la igualdad de género en un mundo del trabajo cambiante requiere colmar la brecha salarial entre las aspiraciones de las mujeres y la realidad del mercado laboral. La mayoría de hombres y mujeres en todo el mundo desean que las mujeres realicen trabajos remunerados, pero para esto hay que dotar a las mujeres con las competencias para que puedan realizar trabajos mejor remunerados. Asociaciones de empleadores en África han creado programas como el programa "futuro de la mujer", para que las mujeres puedan alcanzar altos niveles de responsabilidad en el mundo empresarial. Entre otras iniciativas se incluyen programas como el de contratación justa, políticas de promoción, planes de trabajo flexible y apoyar estructuras laborales para jóvenes madres. La OIT debería apoyar estas iniciativas y programas en las economías en desarrollo para mejorar la empleabilidad de las mujeres y reducir las desigualdades en este sector. Los empleadores consideran que se trata de una responsabilidad compartida y que los gobiernos también tienen que asumir su papel. Un enfoque jurídico estricto que aumenta la carga normativa y delega la responsabilidad a las empresas es contraproducente y debe evitarse. Los gobiernos y las autoridades públicas deben diseñar incentivas que apoyen los esfuerzos de los empleadores. Las iniciativas de los empleadores pues se quedarán cortas a no ser que los gobiernos también asuman un papel eficaz a la hora de romper barreras estructurales, sociales, culturales y jurídicas y proporcionen un acceso a un empleo sólido para las mujeres. Muchas gracias por su atención señor presidente.

Sra. Mathys
Gobierno (Benín)

Presidente de la conferencia, presidente del consejo de administración, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, estimadas señoras y señores ministros, jefes de delegación, damas y caballeros. El informe del Director General de la OIT cuyo título es "Iniciativa Relativa a las mujeres en el trabajo. Impulso a favor de la igualdad" hace un llamado a los estados miembros de forma muy oportuna y recalca la necesidad de iniciar proyectos para limitar las limitaciones de las mujeres en el mundo del trabajo. La mayor limitación a la que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral son precisamente éstas: los largos horarios laborales, la desigualdad en el trato profesional, la cuestión de la baja representatividad de las mujeres, los bajos porcentajes femeninos a la hora de compartir responsabilidad, y los ámbitos laborales, políticos, el acoso sexual, son elementos constantes en las empresas y también en los servicios públicos, señor presidente. La delegación de Benín considera y apoya que las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres son limitaciones reales. Se han tomado iniciativas por los estados y las instituciones internacionales en el ámbito político y estratégico y en el ámbito laboral, en el ámbito de la formación profesional, la representatividad y la participación de las mujeres en las elecciones legislativas, comunales, y también presidenciales. Mi país, Benín, es un país de mujeres amazonas del antiguo reino Dahomey, que han mostrado en el período del siglo XVII y XIX su capacidad de lucha. Mi país es consciente que las oportunidades ofrecidas a las mujeres no permiten desarrollar todo su potencial, aunque sean capaces de realizar grandes proezas. El gobierno de Benín con la ayuda de interlocutores técnicos y socios financieros ha establecido un programa para mejorar el papel de la mujer y aumentar su autonomía. El programa de acciones del gobierno en el período 2016-2021 cuyo título es "Benín y su programa para brindarle más autonomía a las mujeres y la promoción de género" ha dotado de recursos y

mecanismos de apoyo dirigidos a miles de mujeres. Además, se han establecido también otros programas cuyos objetivos son múltiples y operativos que repercuten positivamente en la vida de las mujeres en diferentes ámbitos. Señor presidente, como se trata, estamos hablando del problema del acoso de la mujer en el entorno laboral, Benín ha adoptado la ley número 2006-19 del 5 de diciembre 2006, cuyo objetivo es sancionar a los autores del acoso sexual y proteger a las víctimas. Señor presidente, la creación de un nuevo reto para nuestra sociedad es una de nuestras recomendaciones que se incluyen en el informe del Director General. Esto puede contribuir de forma importante a la dinámica de la igualdad de género. Las mujeres tienen que poder gestionar mejor su tiempo y esto es una medida loable, pero más allá de esto, es importante que las legislaciones nacionales también tengan en cuenta las distintas situaciones de la mujer, tanto en el entorno profesional pero también en el nivel de desarrollo en cada país. Según nuestra opinión hay que reconocer el justo valor que tiene el trabajo de la mujer y que les permitan intervenir a todos los niveles. Es imperativo establecer medidas normativas para luchar contra este fenómeno que acarrea daños sociológicos, culturales y psicológicos. Por lo tanto, es importante que el problema socioeconómico recurrente, como el empleo de los jóvenes, porque muchos de nuestros jóvenes licenciados no tienen empleo. La formación profesional, el desarrollo de la economía informal, tienen una plusvalía importante en nuestro trabajo. Las peores formas de trabajo infantil y la protección social, el diálogo social y la negociación colectiva también deben contar con recursos cuando se asignan estos recursos por parte de la comunidad internacional. Aplaudimos la realización de las iniciativas de nuestra organización común. Queremos recomendar un cambio de paradigmas en la OIT para el siguiente centenario y que incluya las realidades actuales en el mundo del trabajo. Para terminar, quisiera expresar mi agradecimiento al Director General de la OIT y a sus colaboradores por la asistencia técnica y financiera a favor de los estados miembros incluyendo mi país, la república de Benín. Viva la Organización Internacional del Trabajo. Viva la paz social en el mundo. Viva Benín. Muchísimas gracias señoras y señores.

Sr. Choubey
Empleador (India)

Señor presidente, distinguida mesa, delegados, asesores, damas y caballeros. Es para mí un inmenso placer dirigirme a ustedes en esta sesión plenaria. Les transmito a todos los saludos y los mejores deseos de mil trescientos millones de personas de la India, la tierra de Mahatma Gandhi. Queremos elogiar al Director General por sus poderosas palabras de apertura y por su informe "La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Impulso a favor de la igualdad", que ha sentado las pautas de nuestro tripartito y nuestro diálogo social. India avanza decidida hacia el desarrollo económico. El PIB de la India se sitúa en estos momentos en unos 2,5 billones de dólares estadounidenses, y llegaremos a los 6 billones para el 2030. Somos la economía que más rápidamente está creciendo hoy en todo el mundo. La iniciativa y la agenda del gobierno del pueblo de la India está en sintonía con la agenda de la OIT. Me refiero a la iniciativa sobre el trabajo decente, la iniciativa verde, lo referente a la seguridad y salud de la fuerza laboral, la migración del trabajo, la protección del medioambiente, el clima saludable, la igualdad en cuanto al género, el desarrollo de las competencias, la promoción de las pymes, etc. Presidente, las economías de mercado emergentes están listas para liderar el crecimiento mundial. El desempleo global ha superado los 200 millones en el año 2017 y se espera que

llegue a los 212 millones en el año 2019. Desde que comenzara la crisis económica mundial en el año 2008 se han destruido 61 millones de puestos de trabajos. Según el informe de la OIT, el desempleo mundial se ha estabilizado, sin embargo, aún persiste una elevada incidencia del desempleo y del déficit del trabajo decente en muchas partes del mundo. Presidente, el programa de País de trabajo decente. India 2018-2022 se ha centrado en una mejora de la calidad de los puestos de trabajo, protección social, transición a la economía formal y la sostenibilidad medioambiental. Los empleadores de la India trabajan sin descanso para alcanzar estos objetivos. En distintos sectores los trabajos verdes requieren distintas capacidades. India podría hacer mucho más si no fuera por el proteccionismo y el bilateralismo imperante en el mundo. Nosotros proponemos una migración libre de la fuerza laboral, de un país a otro en base a competencias referenciadas a nivel internacional. Este movimiento debería ser tan libre como las aves migratorias. En lo referente a las competencias, las competencias y el conocimiento son los dos motores del desarrollo socioeconómico. La política nacional de la India, en pro del desarrollo de las competencias de 2015, está dirigida a capacitar y a recapacitar a 400 millones de personas para 2022. La formación profesional se ha introducido a más de 2.400 escuelas, cantidades masivas de estudiantes se benefician de esta formación profesional. Los profesores y todo el equipo educativo trabajan para llevar esto a cabo. En lo referente a la igualdad de género, es importante atajar la violencia en base al género, puesto que esta una violación de los derechos humanos que repercute además en la productividad del lugar de trabajo. India trabaja con la OIT para luchar contra todos los retos que encaramos. Muchas gracias a todos por su atención. Esperamos que las celebraciones del año que viene el centenario sean todo un éxito. Larga vida a la OIT y larga vida a la India. Muchas gracias por su atención.

Sr. Pyi Thyit Nuynt Wai
Trabajador (Myanmar)

Gracias, presidente. En referencia al periodo de sesiones 332 del consejo de administración y tal y como se incluye en el número 9 del informe del consejo de administración de marzo 2018 nos complace anunciar que como país no tendremos que presentar informes sobre el trabajo forzoso ante el consejo de administración. Necesitamos 30 años para acabar con el trabajo forzoso en nuestro país. Para ello hemos necesitado a peritos internacionales, a logística y a la voluntad política de nuestro pueblo. Admitimos que aún existe cierto tipo de trabajo forzoso, pero estamos muy cerca de erradicarlo totalmente. En 2011 la ley de organización laboral, elaborada con la ayuda del departamento de la OIT pertinente, se aprobó una reforma. Las normas organizativas al respecto se aprobaron en 2012. En 2015, solamente 4 años tras aprobar la ley de organización laboral con la ayuda de la OIT, se estableció el foro nacional del diálogo tripartito. Se crearon grupos de trabajo técnicos para reformar la ley laboral, la ley de protección social y el programa de país de trabajo decente. Todo ello se estableció de manera gradual, en base a un enfoque tripartito. También se estableció gracias a un proceso tripartito el segundo ciclo de salario mínimo nacional. Todo esto cumple con las normas de la OIT sobre el programa de país de trabajo decente. Lo hicimos en muy poco tiempo, todo gracias a la ayuda de la OIT sincronizándolo con los cambios políticos del país. Estamos en un entorno democrático, los legisladores siguen de cerca todos los cambios, siempre se dice que hay que trabajar de conformidad con lo que acontece en Myanmar y adaptarnos a los cambios. El ámbito judicial no considera en ocasiones algunos

cambios en el trabajo, si bien vivimos en un mundo de empresas multinacionales, los trabajadores pagan sus impuestos. Los trabajadores de Myanmar que trabajaban en una plataforma petrolera PTTEP, perdieron su apelación ante el tribunal supremo sobre la base de que la ley del 51 cuando se creó no cubría el tipo de trabajo que se lleva hoy a cabo en plataformas petroleras y que, por consiguiente, estos trabajadores no estaban cubiertos, trabajadores que pagan sus impuestos. Es importante que todos los trabajadores estén protegidos por la ley. Esto y situaciones similares es lo que socaba la paz industrial y laboral. En lo referente al mecanismo de solución de diferencias, en ese sentido el consejo de arbitraje es el órgano supremo, sin embargo, cuando éste en ocasiones, decide readmitir a un trabajador despedido, el empleador puede servirse de alguna argucia legar para pegar una sanción de 1000 dólares y evitar la recontratación. Esto socaba la confianza de los trabajadores en el sistema de arbitraje. Todo esto tiene que ser entendido por los legisladores. La libertad sindical es la base del programa de país de trabajo decente, hay que mejorar el diálogo social, las relaciones laborales. Esto no es entendido por todos, como digo, tampoco por los legisladores. En caso de los trabajadores de Myanmar, por ejemplo, se pide a la OIT que abra una oficina de libertad sindical y mejore la conciencia de diálogo social entre todas las partes. Esto es necesario, también es importante recordar la ley del derecho a las reuniones pacíficas y a sus enmiendas. En ocasiones esto se les es negado a los trabajadores de los sindicatos. Hace unos días el ministerio de educación negó una ponencia política en universidades y en institutos. Negar esto es negar a los estudiantes el derecho a un debate político. Por ello hay muchos que se preguntan si acaso han vuelto las etapas más oscuras de nuestro país. En esta conferencia nos centramos en un nuevo tipo de trabajo basado en plataformas, hablamos también de varios cambios industriales, hay nuevos tipos de trabajo que están entrando en Myanmar, tipo Uber, Grab, Marketing Online y aún no tenemos leyes para atenderlos. Los trabajadores de Myanmar también lamentan que el memorando para el programa de país de trabajo respaldado por el foro tripartito del diálogo no se haya firmado en esta conferencia. Pensamos que es importante crear un programa de sensibilización en Myanmar referente al mecanismo de solución de problemas laborales en materia de recursos humanos, en mi país. Eso se puede lograr si la OIT apoya al Instituto de Relaciones Laborales de Myanmar que puede trabajar en pro de esa concienciación sobre el diálogo social. Es importante que todos entiendan todos los temas al más alto y mismo nivel. Muchas gracias.

Sr Alhalwachi
Trabajador (Bahrein)

Gracias señor presidente. Para empezar, quisiera expresar mi agradecimiento al presidente y le felicito por su elección. Señor presidente, distinguidos delegados de la conferencia. Para empezar, quisiera aplaudir a esta organización que representa el parlamento del mundo. El año que viene 2019 celebra su primer centenario. Como el Director General, Guy Ryder, dijo vamos a escribir historia, celebraremos el centenario de esta capaz organización que siempre ha representado un foro para el diálogo social entre los diferentes interlocutores, ha alcanzado grandes logros y se enfrenta a grandes retos que debe superar en el marco del espíritu del tripartismo. Este espíritu es el valor más precioso que posee esta organización. Bajo el punto 5 de la orden del día, la conferencia debate la adopción de un instrumento para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Nuestra federación apoya plenamente la adopción de un instrumento vinculante. A saber, un convenio

acompañado por una recomendación para proteger a hombres y mujeres contra cualquier forma de acoso y violencia, para protegerlos de cualquier entorno laboral hostil o que pueda dar lugar a este tipo de conductas. A nivel nacional quisiéramos recordarles a los miembros de la conferencia que el acuerdo tripartito entre los tres interlocutores en Bahréin se firmó el 10 de marzo de 2014 y ya está en su cuarto año. Se firmó entre los tres socios bajo los auspicios de la OIT. Este acuerdo fue un modelo para la cooperación entre los socios productivos, desafortunadamente actualmente somos testigos de una interrupción, una disrupción de la aplicación de este acuerdo y también de las reuniones del comité tripartita responsable de su aplicación. Esto significa que los trabajadores despedidos estarán expuestos a la pobreza, ellos y sus familias, sin ninguna esperanza de poner fin a su sufrimiento. Hacemos un llamado a la organización de asumir el papel que tiene mediante el acuerdo desde la fundación. En su sesión de marzo de 2013 se adoptó una resolución que refuerza el papel de la organización a la hora de proporcionar un papel de supervisión eficaz y sólido, supervisión del acuerdo para garantizar los derechos de los trabajadores despedidos desde hace más de siete años y garantizar la aplicación de los otros puntos del acuerdo: compensación, seguridad social, atrasos y no volver a despedirlos por las mismas razones. Es importante indicar en este contexto el memorando de entendimiento entre los tres interlocutores y la aplicación del programa nacional para el trabajo decente en Bahréin que no se ha aplicado, aunque se ha firmado en el año 2010. Esto ha evitado que los tres interlocutores puedan desarrollar su potencial y alcanzar los objetivos que se basan en la justicia social y en la dignidad. La organización tiene que avanzar su visión, para nuestro país la situación se ha congelado. Pedimos que el programa pionero del trabajo decente se aplique. Nuestra federación hace un llamado a que se aplique el memorando de entendimiento puesto que la firma de este memorando no es un objetivo en sí mismo si no se aplica. Para concluir, señor presidente, quisiera observar el informe del Director General sobre su visita a los territorios árabes ocupados. Él ha recalcado y ha dejado clara la gran tragedia que experimentan los trabajadores en esta región, exclusión, violencia, desempleo que ha alcanzado cifras récord. Esta conferencia tiene que encontrar urgentemente una solución a esta grave tragedia. En su declaración ante el grupo de los trabajadores, el Director General dijo que teníamos que pasar de palabras a hechos y quisiera mencionar que los trabajadores en Baréin rechazaron la decisión de que Jerusalén sea la capital de Israel. El pueblo de Palestina expresa su identidad, etcétera.

Sra. Sanjaa
Gobierno (Mongolia)

Señor presidente, estimados delegados, damas y caballeros, para mí es un enorme honor tener la oportunidad de expresarme en nombre del gobierno de Mongolia en la centesimoséptima sesión de la conferencia internacional del trabajo. Este año se celebra el 50 aniversario desde que Mongolia se convirtió en miembro de la organización internacional del trabajo. En las últimas cinco décadas mi país a ratificado 20 convenios, incluyendo los 8 convenios básicos sobre la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. Mongolia valora su cooperación con la OIT y el desarrollo del diálogo social en Mongolia que refuerza los mecanismos tripartitos de consenso, la reforma de legislación laboral, los sistemas de seguridad social y reduce el desempleo. En el año 2016 el Parlamento de Mongolia adoptó la visión de desarrollo sostenible 2030 para Mongolia. Establece objetivos nacionales a la hora de obtener objetivos de desarrollo sostenible, poner fin a la

pobreza, igualdad de género, trabajo decente, un crecimiento inclusivo y reducir la desigualdad entre otros objetivos. Para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible aumentando el trabajo decente, la visión de desarrollo sostenible Mongolia 2030 incluye la adopción de política estatal de empleo. El Gobierno de Mongolia apoya la iniciativa del futuro del trabajo iniciada bajo el capaz liderazgo del Director General. El mundo del trabajo actual se enfrenta a muchos retos, incluyendo cambios tecnológicos, el cambio climático, la desigualdad de género, una participación reducida de la mujer en la fuerza laboral, etc. El gobierno de Mongolia está realizando actividades cuyo objetivo es aumentar la sensibilización hacia el empleo decente, introducir las políticas de empleo coherentes, promover el trabajo decente, fomentar el desarrollo económico en regiones de desarrollo débil y garantizar la participación de la mujer en los mercados laborales. El memorando de entendimiento sobre la aplicación del segundo programa nacional de trabajo decente se suscribió en diciembre de 2017 entre el ministro de trabajo y protección social de Mongolia, la confederación de sindicatos de Mongolia, la federación de empleadores de Mongolia y la organización internacional del trabajo. El objetivo de este memorando de entendimiento es crear oportunidades de empleo decente y la aplicación efectiva de los convenios de la OIT. Dada la central importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en la aplicación de los objetivos mundiales y garantizar la aplicación de la ley sobre igualdad de género que fue adoptada por el parlamento en 2011, El Gobierno de Mongolia aprobó hace poco el programa nacional sobre la igualdad de género que atiende cuestiones tales como la explotación laboral, la discriminación, el acoso sexual en el lugar de trabajo, la igualdad de pago o el trabajo de igual valor y empleos verdes. En este contexto el proyecto de ley laboral que se está debatiendo en el parlamento de Mongolia actualmente también incluye disposiciones específicas que se refieren a los principios básicos tales como la libertad sindical, la no discriminación y la eliminación del trabajo infantil, la eliminación de trabajo forzoso u obligatorio y el acoso. Bajo la reforma actual de la legislación laboral se están realizando trabajos preparatorios para ratificar los convenios de inspección laboral 81 y 129. Aprovecho esta oportunidad para expresar el apoyo de Mongolia del trabajo de la OIT sobre las normas internacionales relativas a la prohibición de la violencia y el acoso en el trabajo en forma de recomendaciones. Les deseo a todos una excelente conferencia gracias por su amable atención.

Sr. Kollie
Gobierno (Liberia)

Señor Director General, estimados delegados transmito los saludos y la felicitación de su excelencia el señor George Mannah Weah, el gobierno y el pueblo de la República de Liberia. Agradeciéndoles la invitación cursada con motivo de la centesimoséptima sesión de la OIT. Además, le agradecemos al señor Director General y a sus adjuntos y nos conmueve la acogida tan cordial y estimulante que nos han preparado. Es sabido que la historia de Liberia, o que Liberia fue un país azotado por una crisis civil de 14 años por lo tanto como pueblo estamos decididos y firmes hacia construir un futuro mejor consolidando los logros y dividendos de la paz que caracterizan un estado frágil en época de post conflicto. Liberia ha iniciado un programa de recuperación tras la inauguración del nuevo Gobierno electo en enero de 2018. Como parte de este programa de recuperación queremos garantizar una implementación máxima de la ley sobre el trabajo decente de 2015 y cumplir las mejores prácticas laborales, así como los niveles y procedimientos internacionales. En una era que depende del negocio y la industria queremos contribuir a la paz el progreso y la prosperidad de nuestras naciones individuales. Debido a esta noción y

tras haber ocupado el cargo de ministro de trabajo, iniciamos una serie de iniciativas para superar los múltiples retos a los que se enfrenta el sector en Liberia. Algunas de las principales iniciativas incluyen brindarles a los trabajadores una protección social garantizando su participación en instituciones y procesos de diálogo social, establecer un marco regulatorio que facilite y promueva el alcance del trabajo decente en Liberia y cumplir las obligaciones de Liberia como estado miembro de la organización internacional del trabajo, eliminar barreras a la competencia eficiente de nuestros negocios gracias a una promoción de desarrollo económico en Liberia, garantizar la aplicación exitosa de nuestras iniciativas que ya he mencionado antes. Para ello durante mi mandato le daré prioridad a reforzar el comité tripartito nacional, órgano que asesora el ministro de empleo y de mercado laboral. El gobierno, los empleadores y los trabajadores son los componentes, los elementos principales del comité tripartito nacional, el NTC. Asimismo, es nuestra intención organizar una conferencia de trabajo nacional que revise el código laboral y que cree una agenda de reforma para todas las organizaciones y sindicatos en Liberia. También queremos crear, en un contexto de postconflicto, una cultura de diálogo social, fomentar la paz y contribuir a la estabilidad social, promoviendo el buen Gobierno en el sector laboral. Para alcanzar este fin, el gobierno, los trabajadores y los empleadores tienen que obrar de forma armoniosa reconociendo que un diálogo social exitoso tiene el potencial de resolver cuestiones sociales y económicas, fomente la paz y estabilidad social e industrial, e impulsar el progreso económico. Estamos convencidos de que la promoción de un proceso democrático que cree consenso, apoyará la obtención de la agenda de la OIT a nivel mundial. Para concluir quisiera declarar de forma contundente que estamos avanzando en la lucha de brindarle más libertad, prosperidad y felicidad a nuestro pueblo. Para ello quisiéramos garantizarle a esta asamblea que con vistas al futuro tenemos principalmente dos objetivos: en primer lugar, queremos seguir trabajando con los actores en el sector laboral para poder resolver los problemas que azotan a este sector en Liberia, y en segundo lugar cumplir y aplicar plenamente los convenios, tratados y protocolos de la OIT. Les agradecemos su invitación y es un placer estar aquí en esta reunión. Muchas gracias.

Sra. Kadri
Gobierno (República Árabe Siria)

Excelencias, ministros, jefes de delegación, damas y caballeros. La República Árabe Siria se complace en participar de manera efectiva y constructiva en el periodo de sesiones de esta conferencia, para abordar como digo, constructivamente, los temas que figuran en el orden del día de la conferencia, respetando la constitución y los convenios de la OIT. Trabajamos incansablemente para alcanzar el desarrollo y la dignidad humana, así como la justicia para toda la humanidad. Mi país se enfrenta y se ha enfrentado en los últimos 7 años a muchos retos. Ha habido ataques contra mi país por parte de países extranjeros que promueven el terrorismo y que movilizan a los más armados grupos terroristas y que han aplicado medidas coercitivas contra mi pueblo, contra cualquier legalidad internacional. Tienen planes sistemáticos para socavar la infraestructura y los servicios que ha gozado mi pueblo durante decenios. Estamos decididos a recuperar la estabilidad y la seguridad, y a proporcionar condiciones de vida decentes a nuestros ciudadanos, condiciones que permitan un retorno seguro y expeditivo a sus puestos de trabajo. Hemos comenzado un proceso de reconstrucción y desarrollo económico. Tenemos proyectos de desarrollo para Siria posterior a la guerra. Y contamos para ello con un plan y un marco integral. Este plan está dedicado a mejorar los sistemas sociales y los programas de trabajo decente. Trabajamos para generar oportunidades de empleo en el contexto de este

proyecto. Señor presidente hablamos en momentos en que el Golán sigue ocupado, los trabajadores del Golán ocupados siguen sufriendo políticas discriminatorias en su contra, que les privan de crear empresas y establecer proyectos económicos en su territorio. No tienen oportunidades de trabajo decente estos trabajadores, un derecho humano básico. El título del informe del Director General hace referencia también a los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Se habla de una mayor integración, pero pensamos que habría sido más adecuado decir claramente que se han adoptado medidas arbitrarias por parte de la ocupación israelí. El sufrimiento de los trabajadores sirios en el Golán ocupado. Esa mención habría sido más adecuada que la que figura en estos momentos en el informe. Ya hemos hablado de las prácticas israelíes que también se dan en Palestina, contra cualquier legalidad internacional y contra cualquier resolución pertinente. Le pedimos a Israel que acabe con la ocupación y el señor presidente queremos decir que estamos revisando nuestras normas del trabajo decente, les estamos integrando en nuestro trabajo diario. Asimismo, estamos fortaleciendo los preceptos de nuestra constitución que garantizan la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos. En sintonía con esos compromisos con los convenios de la OIT. Tenemos un comité de consultas tripartitas que consagra en la práctica y en la legislación el diálogo social tripartito. Promovemos igualdad de oportunidades para la mujer y del mismo modo hemos elaborado muchas prácticas en el mercado laboral para mejorar la situación. Tenemos una serie de objetivos encaminados a reorganizar el mercado laboral haciendo especial hincapié en dar respuesta a las necesidades del sector industrial, mediante programas de formación y promoviendo las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Trabajamos para que personas con discapacidad puedan entrar en el mercado laboral. Acogemos con agrado la iniciativa de la OIT que puede servir para sentar las pautas de un mundo más justo que atienda los derechos humanos en el mundo laboral. Asimismo, la iniciativa Mujeres en el trabajo, un impulso a la igualdad. Esa iniciativa figura en el orden del día de esta sesión. Apoyamos lo que dice el Director General en su informe al respecto, puesto que pide una mayor igualdad y seguir trabajando para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Siria pese a los retos que encara sigue trabajando para alcanzar los ODS especialmente el 8 que hace referencia al desarrollo económico y al trabajo decente. Para concluir, hacemos votos para que esta conferencia sea todo un éxito y esperamos que la OIT pueda volver a Siria tras su ausencia en los últimos años. Le deseamos el mayor de los éxitos a esta conferencia. Nos complace también anunciar que durante esta sesión firmaremos un memorando de entendimiento con la OIT para aplicar un plan que sirva para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Confiamos que la OIT pueda volver a Siria y hacemos votos, repito, para que esta conferencia se vea coronada de éxito. Gracias a la presidencia de esta conferencia y a todo el personal de la OIT por organizarla, gracias.

Sr. Puga
Trabajador (Panamá)

Muchas gracias señor presidente. La delegación de los trabajadores panameños reconoce la gran relevancia en los conceptos expresados en la memoria del Director General sobre la iniciativa en la relativa de las mujeres en el trabajo, impulso en el favor de igualdad. Asimismo, valoramos la visión de la OIT sobre la importancia del diálogo social y el tripartismo expuesta en el informe número 6 de esta 107 Conferencia Internacional 2018. Definitivamente no se puede alcanzar la justicia social en nuestros países sin equidad en el mundo del trabajo y en la sociedad donde la participación de las mujeres en el mercado laboral panameño es 30 puntos menos

que la de los hombres y esas brechas de equidad todavía perduran en Panamá en contra de las mujeres y de grupos específicos como los jóvenes. La gran mayoría de la fuerza laboral que todavía no logra ejercer la libertad sindical, la negociación colectiva y otros derechos laborales. La inequidad de género persiste por vicio y práctica del mercado que discriminan y niegan derechos a las mujeres, considerando su trabajo como una mercancía más sujeta a la oferta y a la demanda. Pues no solo se le sigue pagando menos por trabajo de igual labor, sino que su mano de obra es más costosa por las funciones reproductoras y por su responsabilidad en el hogar. Luchar contra estos vicios no resulta fácil porque están enraizados en la misma base de la sociedad y se reproducen como valores en muchas empresas y organizaciones del sector público y privado. Por esta razón, se requiere de campañas masivas de sensibilización que combatan los antivalores y al mismo tiempo una inspección laboral más genérica que cumpla con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No podemos seguir admitiendo que, en Panamá, uno de cada cinco trabajadores en el sector privado y el 70 por ciento del servicio doméstico no coticen a los programas de salud y seguridad social, corriendo el riesgo de estar excluido de una futura pensión de retiro. En Panamá la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva es una ilusión para más del 80 por ciento de la población de los trabajadores asalariados, sobre todo en sectores claves como la banca, el sector público y el comercio, a quienes se les violentan sus derechos fundamentales en el estado y en el sector privado tienen una deuda social con los trabajadores a utilizar dialogo social como un mecanismo de dilación de sus legítimas aspiraciones y agotar a los autores sociales promoviendo prácticas indeseables al margen de la democracia que debe ir más allá de las declaraciones formales de buenas intenciones y deberes, convertirse en un proceso con resultados. Se adoptó por consejo tripartito de hace dos años una iniciativa para reconocer los derechos sindicales de organización colectiva a los trabajadores de sector público y aun no existe una normativa aprobada debido a recursos y argumentos injustificados. Los trabajadores panameños seguimos esperando del estado un compromiso real y efectivo por el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible de las naciones unidas que aspira a un crecimiento económico sostenido, exclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. Si bien, en Panamá se ha dado un gran crecimiento económico durante la última década, sin embargo, es el segundo país con la peor distribución de los ingresos de América Latina y la pobreza rural golpea en la mitad de los hogares y con mayor énfasis en las áreas indígenas. Revertir la mala distribución de la riqueza en la sociedad de los panameños requiere de efectivo compromiso del estado y la sociedad para establecer políticas integrales de desarrollo por una mayor justicia social que vaya más allá de las meras declaraciones formales. Señor presidente, los trabajadores panameños reiteramos nuestra disposición de lucha y de dialogo en la construcción de un futuro más próspero para todos y todas donde el trabajo decente sea una realidad en la sociedad más justa e igualitaria. Esto lo reiteramos en el inicio de la celebración del centenario de la OIT donde deberemos renovar el compromiso enérgico de lucha por la justicia social en el mundo. Muchas gracias.

Sr. Al-Saadi
Empleador (Iraq)

En nombre de Dios, clemente y misericordioso. Excelencias, damas y caballeros, representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores, señoras, señores, quiero comenzar felicitándole a usted señor presidente por el próximo centenario de la OIT. Yo

también dar las gracias a todos los colegas hoy aquí presentes para hablar del informe del Director General y de las distintas iniciativas emprendidas por la OIT. Nos enfrentamos a una tarea ingente para superar los retos del mundo laboral, especialmente habida cuenta de los últimos acontecimientos que repercuten en la productividad y en el bienestar. Queremos dar las gracias a la OIT por el apoyo que nos ha proporcionado y por habernos ayudado a estudiar nuestros reglamentos y nuestras leyes, para mejorarlas y brindar así el mejor servicio posible a los empleadores. Hablando del informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, queremos condenar la decisión adoptada por el gobierno de los Estados Unidos de llevar su embajada a la ciudad de Jerusalén, desafiando claramente el sentir de musulmanes y de cristianos. Este movimiento va a repercutir en la situación en Jerusalén y en toda la región y le pedimos a la comunidad internacional que brinde más apoyo a los empleadores palestinos porque están cargando con una gran losa en circunstancias muy excepcionales. Damas y caballeros, Oriente medio en general e Iraq en particular ha sido testigo en los últimos 25 años de toda una serie de crisis y de conflictos, comenzando con la guerra Irán-Iraq en los 80 y llegando hasta la guerra de 2003 en Iraq. Hablando también de los ataques del Isis. Todas estas crisis han socavado la vida en nuestros países, han destruido nuestras infraestructuras y han hecho que muchas mujeres enviuden, dejando huérfanos también a muchos niños. Es pues muy importante hacer frente a la destrucción provocada por todas estas crisis. Crisis que han tenido como efecto altas tasas de desempleo en el mundo árabe, 10,2 por ciento, es decir, el doble de la media mundial. Nuestros mercados de trabajo son muy inestables, ello se debe a una reducción de los precios del petróleo y a una falta de seguridad. Nuestros gobiernos han tenido que invertir enormes cantidades de fondos para hacer frente a esta situación y nosotros hemos trabajado para ayudar a regiones previamente controladas por el ISIS. Hemos visto que en esas regiones ha aumentado la economía informal sobre todo entre los más jóvenes. Jóvenes que constituyen un 19 por ciento de la masa laboral en Iraq. El desempleo entre las mujeres es muy alto también en Iraq y es que el mercado del trabajo no puede generar suficientes oportunidades de trabajo para la mujer. Es muy importante centrarnos en el sector privado pues para que libere todo su potencial. Se requieren políticas para ello en colaboración con los trabajadores y con los empleadores. Es necesario proteger sus intereses, del mismo modo que hay que tener en cuenta las iniciativas emprendidas por la OIT. En Iraq trabajamos de cosuno con el Ministerio de Trabajo. Ayudamos a que ese ministerio aplique sus políticas diseñadas en los últimos años. Mi gobierno ha ratificado también el convenio 87 sobre la libertad sindical, también ha redactado una estrategia para promover el sector privado, sin embargo y pese a todos estos esfuerzos pensamos que se requieren medidas mucho más integrales. Planes de desarrollo bien completos para alcanzar en Iraq el trabajo decente. Esta es una necesidad nacional y un requisito para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Del mismo modo se requiere una mejor gobernanza en el mercado laboral. Es menester fortalecer nuestro sistema de formación profesional y mejorar la cobertura de seguridad social para mejorar la productividad del sector privado. También se requiere una política nacional que tenga en cuenta las necesidades del sector privado. Hemos de atajar la creciente economía informal. Damas y caballeros, el plan nacional de desarrollo elaborado en Iraq de 2018 a 2022 fue elaborado junto con el sector privado y esperamos que este sector pueda liderar los esfuerzos de desarrollo en el futuro. También hemos adoptado un nuevo mecanismo orientado a promover la diversificación de nuestra economía y a atraer más inversión. Consideramos que esa inversión es necesaria sobre todo habida cuenta de las políticas de austeridad recientemente aplicadas en mi país. El gobierno de Iraq ha trabajado para atraer toda la inversión posible. Ha acudido a muchas conferencias internacionales para ello, para atraer inversiones. Para abrir nuevas oportunidades de trabajo. Una de estas conferencias fue la celebrada en 2017 en Kuwait. Su objeto fue preparar a mi país a la etapa posterior al ISIS. Estamos trabajando y esperamos que haya cada vez más inversiones en Iraq para que la situación en nuestro país mejore. Para concluir, esperamos que haya cada vez una mayor colaboración con la OIT. Concluyo con esto mi intervención, presidente, muchas gracias.

Sr. Kasaila
Gobierno (Malawi)

Señor presidente, damas y caballeros, en primer lugar, quisiera transmitir en la 107.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo los saludos fraternales de su Excelencia el presidente de la República de Malawi, el profesor Arthur Peter Mutharika y del pueblo de Malawi, del corazón cálido de África. Señor presidente, quisiera felicitarle a usted y a la oficina por la merecida elección para dirigir las deliberaciones de esta conferencia llevándola a buen puerto. Quisiera felicitar también al Director General Guy Ryder por los informes bien documentados. Mi delegación acoge favorablemente los informes pues abordan temas destacados incluyendo la realidad estructural que las mujeres en el mundo del trabajo siguen marginalizadas. En el informe del Director General, mujeres en el mundo del trabajo, la iniciativa del centenario y este punto del orden del día son clave en nuestro esfuerzo de superar los obstáculos de la desigualdad de género. Señor presidente, abordar la igualdad de género es un punto candente en Malawi. Reconocemos que la igualdad de género es un derecho humano básico, es fundamental para alcanzar la justicia social. Hemos establecido y creado políticas y legislaciones propicias para fomentar la igualdad de género, esto incluye la Constitución de la República, la política de género nacional de 2016, la ley de igualdad de género de 2013, la Visión 2020 y la estrategia 3 para el desarrollo y el crecimiento. El objetivo consiste en garantizar que Malawi se convierta en un país equitativo para las mujeres y las niñas y que se integre la cuestión de género en el proceso nacional. La ley para la igualdad de género incluye la igualdad, la integración de la igualdad, empoderamiento de las niñas y mujeres, dignidad, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, prohíbe prácticas nocivas, acoso sexual, aumenta la sensibilización y fomenta la igualdad de género. En el ámbito de otros instrumentos, Malawi ha desarrollado herramientas útiles en el marco de la política juvenil creando empleo decente y permitiendo la entrada de hombres y mujeres jóvenes en el mercado laboral. Señor presidente, a pesar del ambiente propicio, la desigualdad de género sigue manifestándose de muchas formas incluyendo en la riqueza, en la salud, en la educación, en el empleo y la política, por esta razón Malawi es uno de los países con índices bajos en el índice de desigualdad de género de Naciones Unidas. Alcanzar una participación de la mujer en la fuerza laboral representa uno de los temas candentes para mi país. El desempleo femenino es más elevado que el masculino, por lo tanto, hemos empezado a instar al sector informal a crear un mayor espacio para la creación de empleo decente y aumentar el acceso de las mujeres a la Seguridad Social. En cuanto a la brecha salarial de género, señor presidente, todavía tenemos problemas a la hora de cuantificar el valor económico de las mujeres que se dedican a tareas domésticas por lo tanto la contribución de las mujeres no se tiene en cuenta. El gobierno de Malawi lanzó la campaña 50-50 cuyo objetivo es acelerar la representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas de actividad económica. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se están integrando en todos los esfuerzos de desarrollo, educación, salud, etc. Y garantizamos también que el presupuesto tenga en cuenta la cuestión del género. Me complace poder informarles de los esfuerzos de los empleadores y la cooperación de los trabajadores para abrir las puertas a las mujeres a cargos directivos, gracias a la formación en colegios e instituciones formativas, establecido bajo el programa nacional en este contexto. La escolarización y la participación de las mujeres en todas las actividades productivas y económicas son fundamentales, también hemos incluido vulnerabilidad de género debido al cambio climático, para sensibilizar a las

personas mediante un trabajo colaborativo. A modo de conclusión, señor presidente, una vez más quisiera expresar mi agradecimiento al Director General por sus informes y aprovechar esta oportunidad y solicitarle a la OIT que siga proporcionando apoyo técnico a los estados miembro incluyendo a Malawi para alcanzar la igualdad de género. Gracias señor presidente, estimados delegados, por su amable atención.

Sr. Mailhos
Empleador (Uruguay)

Señor presidente, señores delegados, señoras y señores. La importancia y la actualidad de los temas abordados en esta Conferencia Internacional de Trabajo nos impulsan a hacer algunas reflexiones desde la visión del sector empleador uruguayo. La primera de ellas refiere a la memoria del Director General sobre las mujeres en el trabajo y la iniciativa en favor de la igualdad de la OIT. En el Uruguay y también en otros países, la situación de la mujer en el mundo del trabajo presenta diferencias con el tenor general de la memoria del Director General. Si nos referimos específicamente al tema de brecha salarial, por ejemplo, encontramos que en Uruguay la legislación prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, lo que obviamente incluye al salario. Si analizamos estadísticamente los salarios de hombres y mujeres en nuestro país, considerando las horas de trabajo, encontramos que la brecha es notoriamente más reducida que las establecidas en dicha memoria y descubrimos que existen sectores incluso, donde los salarios mayores son justamente los del sexo femenino. El análisis de algunas estadísticas muestra, realizadas por el Ministerio de Trabajo, que promediamente la brecha alcanza solamente al 6,1 por ciento. Otro indicador que se vincula indirectamente con el mundo laboral, pero que tiene implicancias en el mismo, es la educación universitaria. La formación universitaria, así como la profesional tienen aspectos decisivos a la hora de tener una mejor condición de empleabilidad. En nuestro país casi el 70 por ciento de los estudiantes universitarios son mujeres. Sabemos que queda mucho por hacer en materia de derechos y dignidad de la mujer, pero en nuestro país creemos que vamos por el buen camino. Sin embargo, con estos ejemplos queremos alertar a la OIT en dos aspectos, primero: las acciones globales deberían diseñarse con la flexibilidad suficiente como para atender prioritariamente a aquellas situaciones inadmisibles en que se encuentra la mujer. Y de una forma muy diferente, aquellas sociedades o países donde la mujer día a día ocupa cada vez un rol más destacado. Darle sustentabilidad a las mejoras de condición de igualdad de la mujer es el desafío a cumplir. Además, es necesario mejorar cuantitativa y cualitativamente los datos disponibles, para conocer mejor la realidad a este respecto y poder diseñar las políticas más adecuadas. Señor presidente, la segunda reflexión que deseamos plantear se vincula con el diálogo social y el tripartismo. Tema analizado por la memoria del Director General e inclusive por una comisión específica de la conferencia. Conocemos los beneficios del tripartismo y lo que significa como herramienta de construcción de paz social. También sabemos, el durísimo trabajo que lleva que es llegar a acuerdos verdaderamente tripartitos y lo que significa el compromiso de respetar el pronunciamiento de los órganos tripartitos en que participamos. Pero el diálogo social y el tripartismo no son fines en sí mismos. Deben ser eficaces a los objetivos para los cuales se convocan. Por ello, deben realizarse con las organizaciones más representativas de los intereses involucrados. En el ámbito laboral, con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. Además, debe realizarse de buena fe en todos los sentidos, en cuanto a

su procedimiento y en cuanto a sus resultados. En este sentido, debemos recordar que existen observaciones tripartitas de la OIT al Uruguay por violación de convenios fundamentales del trabajo, específicamente el convenio 98. Lamentablemente han pasado más de 9 años y nuestro país no ha dado soluciones a los pronunciamientos de los organismos del control de la OIT, realizados en el marco el caso 26/99. El dialogo social se ha intentado y la falta de consenso nos ha paralizado, sin embargo, conviene recordar que el convenio 98 establece las obligaciones a los gobiernos y en este caso ya no resulta admisible más demora. Esperamos que la OIT brinde su apoyo para encontrar una solución efectiva en este caso y el Uruguay pueda recuperar el prestigio de otros tiempos ha tenido en esta organización. Señor presiente, para finalizar, aspiramos que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y la propia OIT preserven el espíritu del tripartismo en sus acciones, en sus políticas, en los discursos, pero sobre todo en la práctica. Muchas gracias.

Viernes 1.° de junio 2018, sesión de la tarde

Sr. Giuma
Trabajador (Libia)

En nombre de Dios misericordioso, señor presidente de la conferencia señor Guy Ryder, señor Director General de la OIT, excelencias, ministros, ministros embajadores, jefes de delegaciones, señoras y señoras, tengo el placer de felicitar al señor presidente y a los vicepresidentes por haber sido elegidos a esta conferencia y les deseamos todo éxito. Señor presidente, señoras y señores queremos agradecer al Director General por su informe sobre la iniciativa de las mujeres en el trabajo y para lograr mayor igualdad. Claro nos hemos planteado muchas preguntas porque el mundo del trabajo no es justo en cuanto a la mujer y el informe ha precisado que la tasa de participación de la mujer en el mundo del trabajo es del 30 por ciento y claro está la remuneración mensual es 20 por ciento inferior a la de los hombres y claro estos son tasas que indican que la mujer siempre es objeto de discriminación en el mundo del trabajo. El informe concluye que con relación a millones de mujeres en el mundo de desarrollo especialmente en las zonas rurales débiles, las inversiones en materia de infraestructuras, en carreteras, comunicación, así como también las actividades para poder ingresar al mundo del trabajo reglamentado requiere de mucha pulida para asegurar llegar antes al trabajo para la mujer. Hemos adoptado una serie de leyes en mi país para este sentido, especialmente para mejorar la participación de la mujer en el mundo del trabajo y para respetar su situación especialmente en el periodo de maternidad reglamentado. Nosotros hemos adoptado la resolución 210 en el 2016 para autonomizar a la mujer en las empresas, igualmente hemos reestablecido políticas y programas para que tenga autonomía la mujer y para que se le respete sus derechos políticos económicos y sociales y levantar los obstáculos que le impiden desempeñar eficazmente este papel. Señoras y señores la delegación de Libia apoya lo que figura en el informe del Director General y recomendamos a la OIT que incluya en su programa talleres como seminarios paras lograr igualdad entre los hombres y las mujeres y para proporcionar a los países que lo solicitan entre los cuales está Libia. Señoras y señores durante la tercera cuestión de la conferencia, el informe del Director General tenía por título migración justa y claro damos importancia al trabajo formal e informal. Somos un país de tránsito para un gran número de emigrantes trabajadores de la parte del mediterráneo no van a

ignorar las tragedias del mediterráneo debido a los flujos de familiares, de inmigrantes ilegales que quieren atravesar Libia para llegar a Europa. Ya que somos uno de los países de tránsito del sur y mediterránea y claro hemos proporcionado ayuda a un gran número de emigrantes, hemos proporcionado alojamiento, alimentos, coberturas sanitarias. Sin embargo, no tenemos suficientes efectivos para abarcar a todo este flujo ilimitado ya que somos uno de los países de tránsito y claro exhortamos a otros países a que fortalezcan los controles en la frontera y tratar de ayudar a estos migrantes. Claro está constatamos las razones que empujan a los migrantes a abandonar a sus países, como el desempleo, los conflictos, la pobreza y claro otros países requieren de esta mano de obra por lo tanto la comunidad internacional debería fortalecer los esfuerzos regionales e internacionales para poner coto a todo esto y examinar el problema, examinar el fenómeno y sus razones profundas para invertir en programas de ayudas para poner fin a esta tragedia en relación con la pobreza las víctimas, las personas que se convierten en emigrantes con la ayuda de la OIT en materia de desarrollo sostenible, durante esta sesión nuestro presidente y durante el segundo año consecutivo Libia se encuentra en la lista de casos individuales de la comisión de aplicación de normas y hemos proporcionado explicaciones durante la última sesión por lo tanto estamos sorprendidos de ver que nuestro nombre figura en esta lista. Claro que atravesamos un periodo difícil de transición y también esperamos siempre la ayuda de la OIT más que una revisión de cuentas y claro nosotros nos dirigimos a países que desean reformas de métodos, la comunicación y aplicación de normas y que se garantice la transparencia y la estructura tripartita de esta organización. Señora presidente nosotros queremos hablar de la situación de los trabajadores en Palestina árabe ocupado están privados de sus libertades sindicales y sus derechos civiles que son violentados por favor. Gracias.

Sr. Al-Sudani
Gobierno (Iraq)

Excelencias, señoras y señores, señor Director General de la conferencia quiero felicitar a los vicepresidentes y al presidente por su elección a esta conferencia importante que se celebra en un periodo complejo que comprende muchas violaciones y provocaciones de las cuales son víctimas los pueblos perpetrados por los de la ocupación sionista en contra de civiles, palestinos pues constituye un genocidio que tendrá consecuencias negativas en el sector del trabajo y también las actividades económicas mientras que el mundo se prepara en la iniciativa que va a ser lanzada en el 2019 por la OIT en su próxima reunión. Claro, el Director General ha subrayado la importancia de apoyar al mercado de trabajo y las iniciativas verdes, así como las iniciativas numéricas para apoyar la política del empleo, reformar el mercado de trabajo para que tomen en cuenta la formación y la enseñanza, así como también la mejora de las competencias. Señor presidente, en este marco el plan de desarrollo en Iraq 2018-2022 se ha concentrado en objetivos estratégicos en relación a la buena gobernanza, así como la reforma económica en todos los campos y claro está la rehabilitación después de los actos de terrorismo cuyas víctimas son los ciudadanos. También hemos invertido en diferentes sectores especialmente en el económico. Hemos establecido programas para encarar el desempleo, la pobreza y para fortalecer los indicativos de desarrollo y para fortalecer la descentralización, los programas de desarrollo establecidos por mi gobierno apuntan a luchar contra la pobreza, el desempleo la marginalización, la violencia y claro esta nuestras fuerzas armadas han podido poner fin a las actividades de grupos criminales de Dáesh y actos

terroristas y claro esta hemos establecido planes para encarar al terrorismo y hemos adoptado también la recomendación 250 del 2017 para encarar la catástrofe de la pobreza y establecer y respetar los derechos humanos. Hemos tomado nota para el periodo después de Dáesh para la rehabilitación, para la resistencia y para la resiliencia y para el trabajo decente y la cooperación en primer lugar, la rehabilitación de las infraestructuras de las zonas liberadas y garantizar el trabajo a los jóvenes. Encontrar una solución a los trabajos de los niños, reconstruir la empresa y también la formación de los interlocutores sociales para establecer el desarrollo sostenible y claro tenemos un programa de inversiones para el periodo siguiente y claro la dimensión social del desarrollo es cosa muy importante. Hemos establecido también el programa que tiene que ver con las zonas liberadas para garantizar una cobertura para cinco millones de ciudadanos, así como el programa de ayuda incondicional para algunas regiones seleccionadas. Hemos desplegado esfuerzos en materia de cobertura social y también de seguridad social y claro esta tratamos de cubrir nuevas categorías de trabajadores en el sector informal y también los trabajadores independientes que pueden afiliarse de manera voluntaria a la seguridad social. Y, claro está, rendimos homenaje a la oficina regional de Beirut y vamos a establecer un programa de trabajo decente igualmente y vamos a analizar el mercado de trabajo para desplegar esfuerzos de acuerdo al convenio 87 de 1948. Muchas gracias.

Sr. Pedraza
Trabajador (Colombia)

Señora presidenta en nombre de los y las trabajadores colombianos saludamos esta 107 reunión de la organización internacional del trabajo y comentamos positivamente la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo como impulso en favor de la igualdad, título puesto a la memoria del Director General para esta magna conferencia. Coincidimos con el señor director en sus reflexiones respecto al mundo del trabajo injusto con las mujeres, pues no obstante los inmensos esfuerzos desarrollados por la OIT y plasmados en los diferentes convenios, resoluciones y recomendaciones que promueven la igualdad con énfasis en la equidad de género, en el mundo del trabajo no ha sido posible la superación plena de las discriminación la violencia ,la exclusión, entre otras aflicciones que tienen raíces profundas en la antigüedad del devenir histórico de la humanidad. En Colombia estamos viviendo una etapa crucial y trascendental que tiene íntima relación con el texto general de la memoria del señor director de la OIT por cuanto que conjunto es consustancial con el tema de los derechos humanos pues la constitución misma en la OIT reclama el trabajo como un derecho fundamental y humano y rechaza que este se convierta en una mercancía y es lo segundo precisamente en lo que se ha convertido en el tiempo el derecho al trabajo pero con mayor énfasis el de las mujeres con el agravante violento que marca su historia. En noviembre del año 2016 se firmó el acuerdo de paz entre el gobierno de Colombia y las guerrillas de las FARC, tras más de 50 años de violencia, diferentes expresiones en el mundo lo han calificado como ejemplar. Las trabajadoras y trabajadores colombianos estamos de acuerdo con el calificativo precitado y por lo mismo continuamos llamando a la comunidad internacional en el mundo del trabajo y la política para que se continúen construyendo las condiciones para que ese acuerdo sea respetado implementado pero que de igual manera se apoye el proceso de dialogo que viene en marcha con el ejército de liberación nacional y el gobierno de Colombia. Reclamamos también una política de estados seria y contundente para la superación definitiva de la violencia derivada de las bandas

criminales que han pretendido y aun pretenden copar los espacios dejados por la insurgencia guerrillera luego de los acuerdos de paz. Entendemos que el éxito con la firma de los acuerdos de paz en nada puede ocultar la realidad que aun vivimos y que precisamente debe ser superada en la paulatina construcción de la paz real a partir de la eliminación plan de la violencia contra las mujeres física o psicológica con exclusión y discriminación además de cercenar sus derechos, libertades y las que se dan en el mundo del trabajo. La acción del tripartismo debe continuar encaminada a fortalecer la presencia efectiva de las mujeres en el liderazgo a todo nivel en la vida económica, política y publica. Finalmente, nuestro llamado es a trascender definitivamente aquella condición que en el mundo del trabajo se ha impuesto como cultura en el sentido de que las mujeres deben adaptarse a ese mundo originalmente conformado por hombres y para hombres. Lo dice el señor director en su memoria y desde ahí la proliferación, aberraciones de discriminación y maltrato a partir de una falsa premisa en el sentido de que la mujer para la sociedad es la cuidadora y el hombre sostén de la familia. Son décadas que el mundo del trabajo y social mantiene este régimen oprobioso y por lo mismo se deben hacer ingentes esfuerzos para lograr su final y con el conmemorar los cien años de existencia de la OIT. La OIT y los estados miembros deben actuar según el principio de que el futuro del trabajo que queremos no tiene cabida para la violencia y el acoso contra las mujeres ni contra nadie y tampoco para el trato injusto la desigualdad de oportunidades por motivos de género. Muchas gracias.

Sr. Mpozeriniga
Gobierno (Burundi)

Señora presidente de la reunión, señoras y señores delegados, en nombre del gobierno de la república de Burundi y en nombre de la delegación tripartita de Burundi, tengo un inmenso placer de dirigirme a esta 107.ª asamblea para manifestarme sobre los grandes proyectos que está realizando mi país en materia de trabajo decente para todos. En primer lugar, con gran orgullo me asocio a mis predecesores en el podio para agradecer sinceramente a la OIT a través del Director General y su consejo de administración por las grandes obras realizadas en el mundo y que por lo demás se reflejan en los documentos informes presentados en las reuniones de esta conferencia. Señora presidenta de la reunión, señoras y señores delegados, en colaboración con diferentes departamentos del BIT, los diferentes socios técnicos y financieros y los socios sociales se han llevado a cabo acciones concretas y hay otras que están siendo realizadas por el gobierno de Burundi. En efecto, con miras a mejorar y modernizar la legislación del trabajo, el gobierno, en colaboración con sus interlocutores sociales sigue el proceso de revisión del código de trabajo con el objetivo de actualizarlo y adaptarlo al contexto actual a los otros códigos en vigor en el país y ponerlos de acuerdo con las reglamentaciones subregionales y con las normas internacionales y las buenas prácticas que recomienda la OIT. Por lo demás, después de la adopción de la política nacional del empleo en el 2014 y su difusión en el 2017, el gobierno acaba de finalizar la elaboración de un documento de estrategia nacional y un plan de acción en cuanto a su aplicación y se ha comprometido a resolver el problema de falta de empleo entre los jóvenes y se están adoptando medidas adecuadas, especialmente el desarrollo de la enseñanza y de la formación técnica y profesional en adecuación con el empleo y el establecimiento de mecanismos de inserción socio profesional de los que hemos hablado. En este marco es que se ha establecido un banco para los jóvenes y esto ha sido adoptado por el gobierno y por el parlamento. Este banco va a proporcionar mejores condiciones y oportunidades de financiamiento y acompañamiento de proyectos para la auto creación de empleos de los jóvenes. En este objetivo los proyectos nacionales se están desarrollando en los sectores que ofrecen empleos. Por orden de prioridad se trata de sectores de la agroindustria, energía, trabajos públicos, las TIC y el turismo. En el campo de la producción social hay avances

significativos. Tenemos la elaboración y la adopción de la política nacional de protección social y su estrategia de aplicación. Hay una secretaria ejecutiva permanente de producción social y esto ha sido institucionalizado y ya funciona y emprende acciones en favor de la población. Son una realidad. Con relación al respecto de equilibrio de géneros con el mundo del trabajo el principio de las cuotas del nivel de la representaciones de las mujeres en las diferentes instituciones ha quedado institucionalizado y las mujeres deben estar representadas por lo menos en un 30 por ciento en materia de lo social después de la firma de la carta del dialogo social entre el gobierno y sus interlocutores sociales seguida de la institucionalización del comité nacional del dialogo social y de su comité ejecutivo permanente este órgano ya ha producido resultados palpables en el campo de la prevención y resolución de conflictos en el mundo del trabajo tanto en el sector público como en el privado. Señora presidenta de la reunión, señoras y señoras delegados en conclusión con este lanzamiento en franca colaboración y cooperación con la OIT dando con experiencia su pericia su apoyo y su acompañamiento técnico, Burundi piensa lograr otros resultados positivos en la mejora y las condiciones de trabajo de sus ciudadanos de acá hasta el momento de la celebración del centenario de nuestra organización el año entrante, es decir la OIT. Además de estos temas mencionados, sin duda, vamos a hablar sobre la aplicación de la política nacional salarial equitativa basada en la clasificación de los empleos y las funciones que están en marcha. Muchísimas gracias.

Sr. Hinojosa Rodríguez
Gobierno (Estado Plurinacional de Bolivia)

Señora presidenta, permítame un saludo de parte del estado plurinacional de Bolivia a la 107.ª conferencia del trabajo. Este evento es un espacio de reflexión para lograr un mundo sin muros físicos, sin muros legales, sin muros mentales e invisibles. Un mundo sin discriminación y racismo, sin violencia y sin guerras. Por ello, nos preocupan los sucesos acontecidos en Siria, Palestina, Venezuela y Nicaragua donde el dolor de sus pueblos por las agresiones que sufren por potencias extranjeras las sufrimos como nuestras. El tema de la conferencia es lograr iniciativas de igualdad con las mujeres en el trabajo. Sin liberación de las mujeres no existe liberación social. Bajo esta premisa, nuestro gobierno desarrolla normas y políticas a favor de las mujeres habiendo construido leyes de protección efectivas para las mujeres a partir de cambio en nuestra constitución política del estado y en toda la normativa esencial que incluyen los conceptos de protección, igualdad y paridad económica para las mujeres. Entre ellas podemos destacar los avances importantes e innovadores para garantizar a las mujeres una vida libre sin violencia. Contra el acoso y violencia política y contra la trata y tráfico de personas. Es necesario puntualizar que Bolivia es el segundo país del mundo en lograr la equidad de género en el ámbito político. Sin embargo, se seguirá trabajando para eliminar el sistema patriarcal. Asimismo, Bolivia está entre los mejores 20 países del mundo por acortar las disparidades entre hombres y mujeres, resultado consignado en el foro económico mundial del 2017. También el estado plurinacional de Bolivia inhabilita a toda persona a ocupar cargos públicos en cualquier órgano del estado en caso de tener antecedentes de violencia ejercida contra una mujer o cualquier miembro de su familia. Debiendo resaltar además que el estado boliviano promueve y aplica plena igualdad salarial para hombres y mujeres como medida de eliminación del sistema patriarcal. Además de fomentar los beneficios otorgados por las leyes para asegurar una maternidad segura, generar mecanismos y políticas para erradicar la mortalidad de la madre y el infante. Es así, que el estado garantiza a las mujeres los derechos a la vida, la salud, la educación, la maternidad y el trabajo en condiciones de igualdad y paridad democrática. Estos logros son parte de la transformación revolucionaria que ha mejorado las condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos. Nuestro modelo de desarrollo es propio, soberano e independiente y sus resultados son evidentes. El producto interno bruto ha crecido desde el año 2005 de 9.568 millones de dólares a más de 37.000 millones de dólares al año. El producto interno bruto per cápita se incrementó de 1.037 dólares al año 2005 a 3.392 dólares al año en 2017. Se incrementó a más de tres veces, existe un crecimiento estable de empresas de 106.855

registradas el año 2010 a 295.829 al año en el 2017 con un crecimiento de más de 180.000 empresas en 8 años que contribuyen a generar más empleos dignos y sostenibles. Ha disminuido la pobreza extrema de 38 por ciento al 17,9 por ciento, incorporando a 3 millones de bolivianos y bolivianas a las clases medias constituyendo un 30 por ciento de nuestra población. En el año 2005 el salario mínimo era de 440 bolivianos, es decir 63 dólares. Actualmente es de 2.060 bolivianos, es decir 295 dólares. Pese a haberse cuadruplicado, sigue siendo inferior a las necesidades requeridas por el trabajador y su familia. Mientras crecen los niveles de desocupación en el mundo, según datos de la OIT, en Bolivia la tasa de desocupación es del 4.48 por ciento, que constituye una de las tasas más bajas de nuestra región. Bolivia en el concierto internacional se caracteriza no solo por los parámetros económicos óptimos sino también por la estabilidad económica social y política que pretende ser desestabilizada por productos internos y razones geopolíticas de expansión. Nosotros seguiremos esforzándonos para lograr mejores índices de desarrollo económico social porque somos el gobierno.

Sr. Shitindi
Gobierno (República Unida de Tanzanía)

Señor presidente, damas y caballeros, en primer lugar, deseo unirme a los que han intervenido antes que yo y felicitarle a usted señora presidente, a los vicepresidentes y a todos los miembros de la mesa por su elección bien merecida para presidir las celebraciones de esta reunión. No tengo ninguna duda de que usted con su equipo va a dirigir este trabajo, el trabajo de esta augusta reunión a una conclusión fructífera señor presidente. Quiero felicitar también al señor Guy Ryder, Director General de la OIT por la memoria detallada sobre la aplicación del programa de la OIT 2016-17. En la memoria alienta y ofrece direcciones positivas a los estados miembros a la promoción y la mejora de la aplicación de las estrategias del trabajo decente. Mi delegación considera que estas memorias claramente describen los logros, las lecciones aprendida y los problemas encontrados por la oficina y los estados miembros en la realización de la promoción de la agenda del trabajo decente y la igualdad de género en el trabajo en particular. Señor presidente, a pesar de los logros mencionados en las memorias como resultado de los importantes recursos invertidos por los estados miembros, sigue habiendo problemas en el mercado laboral en cuanto al desempleo de los jóvenes, la baja cobertura y protección social, el pobre entorno del dialogo social y el cumplimiento de las normas del trabajo. La situación sugiere que los logros en cuanto al lanzamiento de políticas del mercado laboral, de estrategias de programas y planes no son suficientes para solucionar y hacer frente a los programas del mercado laboral, en particular el desempleo juvenil y otros déficits del trabajo decente, Por eso hay que hacer más en cuanto a la aplicación de estrategias, programas y planes. En ese contexto la OIT tiene que en todos los niveles movilizar más recursos para apoyar los procesos de aplicación de las políticas y los programas. Señor presidente, deseo informar que el gobierno de la república gubernamental de Tanzanía y el gobierno revolucionario de Zanzíbar están comprometidos con la OIT para hacer frente a los déficits del trabajo decente en nuestro país. Nos hemos centrado en el desarrollo de aplicación de planes, programas y estrategias sobre desarrollo de competencias, trabajo infantil y protección social por mencionar unas cuantas. El último año financiero, 2017-28 con la asistencia técnica de la OIT y a través de nuestro programa de desarrollo de destrezas nacional, más de 11.500 jóvenes desfavorecidos han mejorado sus destrezas a través de prácticas, formación y reconocimiento de formación y aprendizaje anterior y la mayoría de ellos han podido encontrar un trabajo decente. Señor presidente, para poder hacer frente a los problemas de protección social que incluyen la gobernanza, las bajas prestaciones sociales, la baja cobertura y la sostenibilidad de los programas, recientemente hemos promulgado una ley de fondos de seguridad social del servicio público 2018. Entre otras cosas, esta ley fusionó los 5 programas de pensiones que existían en Tanzanía continental en dos programas, uno para el sector informal y privado y otro para el sector público. Por otro lado, el gobierno revolucionario de Zanzíbar sigue teniendo un solo fondo de la seguridad social para el sector privado y para el sector público. El proceso de

fusión fue tripartito, fue inclusivo. Y lo mismo ha quedado reflejado en la oposición del consejo de administración de los nuevos fondos que se han creado. Señor presidente, el gobierno de Tanzanía, en su quinta fase bajo la dirección de su excelencia el doctor John Joseph Magufuli ha iniciado un proceso de industrialización. Y esto porque Tanzanía es un país agrario en el que más del 80 por ciento de su población depende de la agricultura para vivir. Es necesario añadir valor a sus productos en la creación de oportunidades de empleo sostenibles. La OIT está muy bien situada para apoyar a Tanzanía en este esfuerzo en reducir la tasa del desempleo. Señor presidente, para terminar, deseo reafirmar aquí el compromiso del gobierno de la república de Tanzanía y nuestros interlocutores tripartiros para adherirnos a los principios y las normas del trabajo con miras a lograr el trabajo decente y no dejar a nadie atrás. Muchas gracias por su atención.

Sr. Al-Bawi
Trabajador (Iraq)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, excelencias, damas y caballeros, jefes de delegación, señor y Director General de la OIT, señor presidente, señoras y señoras. Es para mí un placer saludarlos en nombre del pueblo de los trabajadores del Iraq. Deseamos el mayor de los éxitos para esta conferencia para que sus resoluciones y decisiones permitan hacer frente a la situación dramática que viven los trabajadores en las zonas de conflicto con violaciones, principalmente los territorios árabes ocupados donde estamos presenciando un genocidio a mano de los sionistas ocupantes. Tenemos una alianza con una asociación, con el ministerio de asuntos sociales, así como con la federación industrial del Iraq. Estamos trabajando en un marco democrático de cooperación social. Hemos creado una política de empleo con los interlocutores sociales para el periodo post Dáesh tras los crímenes perpetrados por este grupo terrorista para poder reconstruir la sociedad basándonos en la paz y la estabilidad. Evidentemente nuestras formaciones sindicales han adoptados principios para poder avanzar si hemos participado en la legislación laboral y en la creación de nuevas políticas y programas, así como en medidas de inspección del trabajo y seguridad social. Señor presidente, damas y caballeros, en 2018 nuestra federación cooperó con el gobierno que aprobó una resolución destinada a aplicar una convención adoptada por el gobierno para mejorar el trabajo sindical y la organización sindical y poder participar plenamente en la vida social y económica. Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo han hecho que hayamos tomado medidas contra el trabajo infantil, el trabajo obligatorio, el trabajo forzoso y se han adoptado principios para poner en práctica el programa tripartito, una estructura muy importante para la OIT para organizar el mercado de trabajo y poder aplicar los principios de seguridad y salud en el trabajo. En la memoria del Director General se mencionan los derechos de las mujeres, así como la importancia de adoptar un instrumento contra el acoso. Para terminar, nuestra delegación les desea el mayor de los éxitos. Gracias.

Sr. Camara
Empleador (Guinea)

Señora presidente de la centesimoséptima reunión de la conferencia internacional del trabajo, señoras y señores presidentes de la conferencia, señor presidente del consejo de administración, señor Director General de la oficina internacional del trabajo, señoras y señores distinguidos delegados gubernamentales, y delegados de los empleadores y los trabajadores, damas y caballeros, señora presidente del consejo de administración. En nombre del sector privado de Guinea, le felicito por su brillante elección en la presidencia de esta reunión, le deseo mis mejores éxitos en la dirección de estas labores. Los empleadores de Guinea han realizado un análisis y han reflexionado sobre los diferentes temas inscritos en el orden del día que tienen en cuenta las diferentes preocupaciones y relaciones entre los socios en el mundo del trabajo. La patronal de Guinea hace suyas las conclusiones del informe del presidente del consejo de administración y la memoria del Director General. Les insta a que pongan en práctica más mecanismos de seguimiento de evaluación necesarios

para la aplicación de esas conclusiones y si bien todos los temas han llamado nuestra atención, el que tiene que ver con la acción eficaz de la OIT en favor de la cooperación sostenible y el que tiene que ver con la violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo nos ha llamado particularmente la atención o nos interesa en particular, serán un elemento central en nuestras acciones en el futuro. Sin embargo, permítanme señoras y señores referirme aquí a una dificultad principal a la que hace frente la organización a la que represento aquí desde hace un decenio. La confederación patronal de empresas de Guinea como organización patronal de empleadores más representativa de nuestro país se enfrenta a un hecho incomprensible. El hecho de que no sea miembro de la organización internacional de empleadores, la OIE. Con miras a la adecuación y a la convergencia entre los numerosos servicios que presta a sus miembros y de las necesidades de los empleadores guineanos nuestra determinación por integrar la OIE es firme y legítima. Cabe recordar aquí que en el último trimestre del 2015 el gobierno de Guinea con el presidente Alpha Condé a la cabeza y para poner de relieve el trabajo realizado en el terreno por las organizaciones patronales pidió una evaluación en la que participaron todas las organizaciones patronales de Guinea. Los resultados son claros, no deja lugar a dudas, el 91 por ciento de todos los empleados de las empresas afiliados pertenecen a la organización patronal de empresas de Guinea. Señor presidente de la conferencia, señor Director General de la OIT, señoras y señores comprenderán entonces fácilmente que nuestra principal preocupación y los millares de empleadores garantizar la protección social de cientos de millares de personas y que puedan sumarse a esta gran red de empleadores en el mundo para beneficiarse de las ventajas como la participación en talleres, seminarios, plataformas interactivas, etc. Por nuestra parte les puedo asegurar aquí que tenemos toda la voluntad de ingresar en la OIE para aportar nuestra contribución al mundo del trabajo. Esperamos que este llamamiento a los empleadores guineanos sea seguido de un examen objetivo de nuestra organización. Yo por mi parte, le reitero señoras y señores la disposición de la confederación de la patronal de empresas de Guinea a aportar su contribución a las iniciativas y esfuerzos desplegados para hacer que el trabajo sea un camino seguro y que lleve al disfrute de los derechos del hombre. Muchas gracias por su amable atención.

Sr. Badoura
Gobierno (Líbano)

Señora presidente, el Líbano está orgulloso de pertenecer a la OIT desde 1948. El Líbano está resuelto a cumplir con sus compromisos en el título de 150 convenios que ha ratificado esto porque creemos en los objetivos nobles por los cual se creó la organización y queremos defender los derechos fundamentales de los trabajadores en el cual ningún desarrollo sostenible es posible. Aplaudimos la cooperación que se lleva adelante entre el Líbano y la oficina regional en Beirut en varios campos, incluidos el programa sobre la infraestructura y el programa de trabajo decente 2017-2020 conmemorando un entendimiento, y fue concluido recientemente, pero esperamos todavía el financiamiento por parte de los países que prestan fondos. También queremos recordar otro problema importante que tiene que ver con los problemas de forma de trabajo infantil y que cubre todas las áreas del Líbano que empezó con una encuesta y que nos llevó a la enmienda de la legislación nacional en línea con los convenios laborales que son pertinentes para combatir el trabajo infantil. El anexo sobre la situación de estos niños ha sido preparado también. El Líbano encara tremendos retos que evitan el fortalecimiento de la justicia social y lograr trabajos decentes y seguros. Nos referimos a la crisis regional, por ejemplo, que imponen a un millón y medio de refugiados sirios. Esto tiene un impacto negativo en la infraestructura y en todos los sectores y especialmente en la tasa de desempleo y el trabajo informal. El Líbano ha llegado a su punto de quiebre y debería haber más apoyo tangible internacional al Líbano. Los que hicieron donaciones en la conferencia fue un hito para el fortalecimiento de la economía del Líbano y su estabilidad y hay mucha asistencia que fueron ofrecidas para financiar proyectos de inversiones en los próximos cinco años en esta conferencia. En este sentido agradecemos la asistencia del OIT en cuanto a los refugiados de Siria en el Líbano,

pero reiteramos el principio o la principal postura en el Líbano de integrar y asentar a los refugiados y acoger sociedades. Una solución sería el retorno de esos refugiados a sus países de orígenes de una manera sana. El gobierno de mi país está resuelto a concebir la justicia social en este sentido y la asistencia técnica para apoyar el fomento y el dialogo social del proyecto que fue algo que se lanzó bajo la supervisión del ministro de trabajo y en cooperación con los interlocutores sociales y también esto fue financiado por la Unión Europea. En línea con el orden del día de la OIT, el Líbano da prioridad a la paridad de género y despliega enormes esfuerzos para combatir el pago desigual en el sector público. Hay leyes que no discriminan entre los sexos en el trabajo. Estamos trabajando para superar algunas vaguedades que hay en el sector privado. En este sentido queremos recordar que un Draft Bill [anteproyecto de ley] fue presentado a la casa representantes por el ministro de estado en asuntos de las mujeres en diciembre del 2017 para examinar algunas de las posiciones de la ley de la seguridad social para lograr la paridad de género. En cuanto al acoso sexual, el ministerio de asuntos de las mujeres está preparando un proyecto de ley para castigar el acoso sexual en el lugar de trabajo y la casa de representantes está a punto de promulgarlo. Conforme nos reunimos hoy hay mucha violencia, escalamiento en ese sentido y esto con la gente de Palestina, con mucha preocupación hemos visto en el informe del Director General que lleva por título "la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados" que demuestran en qué medida hay relaciones por parte de Israel con los trabajadores palestinos. Nosotros hacemos un llamado a esta conferencia para adoptar respuestas firmes para obligar a Israel a que restaure los legítimos derechos de los trabajadores palestinos. También quisiéramos recordar el sufrimiento de los libaneses, los trabajadores y los agricultores que viven en lugares junto a Palestina y que están en peligro por las bombas y por la agresión de 2006 de Israel y se ven amenazadas por las fuerzas israelís en las fronteras, lo cual lleva todo a una inestabilidad. Con el aniversario 20 de la adopción de 1998 la declaración sobre derechos fundamentales en el trabajo quiero recordar la piedra angular de esta declaración que sinergia entre las cuatro categorías principales de los principios que constituyen el trabajo decente. No se puede lograr lo uno sin lo otro.

Sr. Huarachi Quispe
Trabajador (Estado Plurinacional de Bolivia)

Gracias señora presidenta. Vengo por primera vez y me da gusto venir a expresar el pensamiento y el sentimiento de los trabajadores y trabajadoras de Bolivia. Es importante hacer conocer la historia del movimiento obrero boliviano en la década de 1950. Las compañeras mujeres no tenían derecho a voto en Bolivia. Una gran revolución de un pacto de unidad de 1952, obreros campesinos, clase media donde por primera vez se consigue, se consolida el voto universal y así las compañeras mujeres pueden acceder por primera vez a ese voto democrático y a ese derecho que le corresponde por constitución política del Estado. Pero también dentro de las coyunturas que hemos vivido, las trabajadoras siempre han sido maltratadas con gobiernos de pacto, de dictadura, han sido masacrados en los campamentos mineros donde lamentablemente gran cantidad de trabajadores y trabajadoras han perdido y han ofrendado su vida. Pero también es importante recordar gracias a la organización de las compañeras amas de casa, que en tiempos de paz se les conocía a las esposas de los trabajadores y en tiempos de guerra "armas de casa". Y así mismo la otra organización, las compañeras Campesinas Bartolina Sisa, las compañeras trabajadoras del hogar, las compañeras de plana y quienes se han ido organizando en sindicatos, ha consolidado y ha construido un movimiento de lucha en la historia del movimiento obrero. Para nosotros como trabajadores como bolivianos, es importante destacar y solidarizarnos al mismo tiempo con los diferentes países del mundo, con las compañeras quienes sufren acoso y violencia en los diferentes sectores laborales. Nos da pena lamentablemente ese sentir y esa expresión que tienen los compañeros quienes se han ido expresando en el día de hoy, da pena compañeros, y nos solidarizamos con los compañeros del mundo. Pero también es importante recordar que para nosotros dentro de la historia del movimiento obrero y la gran transformación que ha pasado Bolivia y en los avances y en las experiencias que estamos viviendo ha sido

gracias a esta lucha, gracias a la organización de los trabajadores y las trabajadoras en el país. En la última década de 1919 y al finalizar la gran privatización, de igual manera despide a gran cantidad de trabajadores, pero al mismo tiempo muchos trabajadores abandonados, despedidos en las calles con todas las familias. ¿Quiénes son parte de esa lucha? nuevamente las compañeras mujeres. Ya iniciando el primer siglo XX, el 2013, la gran guerra del gas, la lucha por el gas en 2013, el octubre negro, donde también una compañera mujer, Filomena, ofrenda su vida en las carreteras. Es arremetida por el gobierno de facto en su momento Gonzalo Sánchez de Lozada, ex presidente que ha metido bala en la localidad de Patacamaya. A través de toda esta historia las mujeres se han ido organizando y la transformación particularmente de la lucha permanente del movimiento obrero a la cabeza de la central obrera boliviana ha constituido y ha promovido de consolidar una nueva coalición política del estado. Ese proceso de cambio que está viviendo hoy Bolivia es a través de estas luchas y en esa transformación en la construcción de la nueva coalición política del Estado se incorpora a las compañeras mujeres para que puedan ser parte de la estructura política de gobierno, parte de la estructura sindical y en todos sus ámbitos. Creemos que son avances y experiencias en la cual estamos viviendo en día de hoy, pero no es suficiente. Hay la necesidad de seguir trabajando, de seguir derogando, abogando algunos decretos de la anterior coalición política del estado y al mismo tiempo existe la necesidad seguramente de seguir incorporándoles a las compañeras en los diferentes escenarios políticos tanto económicos social y al mismo tiempo sindicales laborales. Queremos que la experiencia que estamos transmitiendo el día de hoy nos conlleva a que los trabajadores y trabajadoras puedan tener las conquistas sociales, los derechos adquiridos que por derecho les corresponde. La lucha permanente del movimiento obrero de la central obrera boliviana ha consolidado bonos que van en favor de las compañeras mujeres. Un bono denominado Juana Azurduy que va esto de manera directa a las compañeras mujeres abandonas, compañeras solteras, Esto en tema económico y al mismo tiempo como corresponde su subsidio familia. Son avances en los cuales los trabajadores hemos seguido luchando y consolidado estos objetivos. Pero al mismo tiempo no ha sido solamente esa conquista sino una conquista también para los niños. Para esos niños huérfanos y para los estudiantes. Un bono Juancito Pinto. Son los alcances que hemos logrado como trabajadores reitero, pero no termina ahí porque finalmente la lucha del gobierno obrero es permanente y así mismo reitero no termina aquí.

Sra. Resaka
Gobierno (Madagascar)

Señora presidenta, es un honor para mí tomar la palabra ante esta asamblea en nombre de la república de Madagascar y de la delegación que me acompaña. Quisiera felicitar al presidente por su excelente elección para dirigir sus debates. También felicito al señor Director General por la calidad de su informe. Le manifiesto nuestra confianza, puede quedar tranquilo contar con nuestra franca colaboración y ayudarle a cumplir con su misión. Aprovecho esta oportunidad para dar testimonio de los esfuerzos importantes y constantes de Madagascar, especialmente desde la llegada de la cuarta república en la línea de la promoción fortalecida del trabajo decente en el país y esto junto a una manera especial nuestra organización. Efectivamente, como previsto, nuestro plan nacional de desarrollo y en el marco del relanzamiento de su economía, el país ha hecho muchos esfuerzos para fomentar el trabajo decente, objetivo principal en el fomento del desarrollo incluyente y sostenible en la lucha contra la pobreza. Sin embargo, los efectos negativos de la doble crisis actual, pues Madagascar sigue fortaleciendo su programa para el país y un trabajo decente junto con la OIT. En este marco la promoción del dialogo social bi/tripartito se encuentra en la base de nuestro proyecto ambicioso, en un país que figura actualmente entre los más pobres del mundo. Para lograrlo, nuestro consejo nacional del trabajo fue activado por medio de un decreto para restablecer, fomentar y favorecer el dialogo

social eficaz. El 70 por ciento de todas las estructuras bi/tripartitas en el mundo del trabajo de Madagascar han quedado establecidas y están funcionando para ser mejor frente al subempleo, el desempleo, el empleo informal. Nuestro gobierno trabaja permanentemente en el fomento correspondiente y fortalecimientos de inversión privada, las asociaciones público privadas, el autoempleo y los ingresos decente. El beneficio de un proyecto de gobernanza BIP/Madagascar permite en esta óptica fomentar la asistencia tan solicitada de las TPE, las micro empresas de los PME/PMI de Madagascar por lo demás nuestro gobierno se ocupa de los salariados y de los miembros de la su familia con medidas aptas. Por un lado, trata de mejorar las prestaciones mínimas reglamentarias debidas por los servicios médicos del trabajo y protección social y por otro lado amplia progresivamente las mismas prestaciones a las categorías no cubiertas frente a la amplitud de la situación de pobreza, frente a la amplitud del déficit de empleo, frente a la economía y formal que emana y va ganando terreo. Nuestro objetivo es desarrollar los empleos decentes en el respeto de las reglamentaciones y los derechos de todos. Hay esfuerzos particulares y permanentes que se despliegan con miras a la observación cada vez más eficaz de la legislación del trabajo y la legislación social en general. El marco del fortalecimiento en las capacidades de los agentes de la inspección del trabajo no ha quedado de lado. Nuestros agentes inspectores y controladores del trabajo se han reunido en varios talleres de intercambio y de marco con relación al enfoque de la economía informal, la elaboración, la experimentación y la adopción del método de intervención que nos parece ser la más adecuada. Se ha dado especial atención, y claro está, esto por parte de los agentes de inspección de trabajo. En cuanto a la difusión eficaz y progresiva. Por esos protagonistas de los principios y derechos fundamentales de trabajo, claro está, en las medidas adoptadas, Madagascar ha tomado en cuenta como corresponde en este efecto las recomendaciones del número 204 de la OIT. Todavía nos aguarda mucho por hacer en esta materia, pero los primeros resultados significativos ya han sido logrados en la lucha contra la informalidad, en los principios y derechos fundamentales del trabajo, en el fomento del trabajo decente. Para terminar mi intervención y con la esperanza de un mundo mejor, permítame desearle todo el éxito en los trabajos de esta reunión. Muchísimas gracias por la atención brindada.

Sr. Eshrah
Empleador (Egipto)

Presidente de la conferencia nacional de trabajo, Director General de la OIT, excelencias y ministros, embajadores, miembros de las delegaciones, en la 107 CIT nos reunimos en esta justa asamblea como representantes de nuestras sociedades y cooperando para el bienestar de nuestros países y el mundo en general, esperando paz, prosperidad en la tierra. La selección de los temas para los comités técnicos este año, es decir, violencia acoso en el mundo del trabajo, dialogo social y tripartismo y la cooperación son muy oportunas. Nuestras sociedades encaran muchísimos problemas vinculados a estos temas y ha llegado el momento de que los consideremos, de que los discutamos, y esto para tratar de adoptar convenios y recomendaciones vinculadas a ellos. El mundo árabe y el oriente medio se ven con muchos problemas creados por los enemigos de la paz y de la prosperidad y de la estabilidad. Bajo el falso pretexto de la democracia, estas fuerzas cooperan con el terrorismo y apoyan sus objetivos y sus agendas, que mi país Egipto, tuvo la suerte de superar el terrorismo que a veces se presenta bajo la forma de formas políticas religiosas o confesionales, pero todos estos son nada más que mentiras. Los trabajadores y los empleadores deberían apoyar a los gobiernos para librar de este

flagelo a su país, de manera que prevalezca la paz y la seguridad. Señoras y señores, Egipto está entre los primeros países que se ha unido a esta organización y Naciones Unidas, nos hemos comprometido a participar en las reuniones y organizaciones y nos desasociamos de cualquier tipo de agresión o interferencia en los asuntos de otros, respetamos los tratados que firmamos. Como una de las civilizaciones más antiguas del mundo, Egipto es faraónica, es árabe, es islámica y es un país mediterráneo y de Asia. Ningún país del mundo cuenta con ese tipo de diversidad y de identidad. Nosotros como empleadores estamos activos, somos miembros del sindicato general, de las cámaras de comercio y de industria árabes, y somos miembros de la cámara islámica también y somos miembros fundadores del sindicato de las cámaras africanas del comercio, industria y cultura y de las profesiones. También somos miembros de la asociación de las cámaras de comercio de oriente medio, todo esto forma parte de nuestros esfuerzos para integrarnos plenamente. En la sociedad internacional y comercial y para un mejor acercamiento entre los pueblos del mundo en pro de la paz y la prosperidad. En las palabras del antiguo presidente de Egipto Gamal Nasser, Egipto protege, no amenaza, a sus oponentes y para los países vecinos y dentro de su alcance. Para concluir, quiero recordarles que hay gente que sufre de las peores formas de racismo y ocupación a merced de gente mala. Son los palestinos y hay que ver que esta agresión y que esta ocupación desaparezca y hasta que nos volvamos a encontrar les digo hasta luego y les agradezco la atención brindada, gracias.

Sr. Costache
Empleador (Rumania)

Señor Director General, queridos amigos y colegas, los cambios estructurales que Europa ha vivido en los últimos años son una realidad a la que nadie puede negar. La situación actual nos sitúa en la posición de concentrar nuestra atención en un segmento de más o menos la mitad de la población del comité europeo, y las mujeres y la función que desempeñaran en el proceso de trabajo. Evidentemente no concluimos que exista una legislación y una práctica europea, unitaria en la forma en la que las mujeres son tratadas como empleadas en las empresas y en la administración pública. Existen casos o pocos casos en los que hay promoción sin tener en cuenta la formación y cuestiones de competencia. En Rumanía esta situación es conocida y se realizan esfuerzos para volver las cosas al cauce normal. Como confederación patronal con una representación significativa a nivel nacional, actuamos y proponemos soluciones en el dialogo tripartito participativo e intervenimos en el control de las leyes normativas o actos normativos propuestos por el gobierno. Preconizamos o defendemos firmemente un entorno económico competitivo estable y previsible. El cumplimiento de estos objetivos a nuestro parecer, implica mano de obra femenina no solo en cuanto a la ejecución sino también a nivel de toma de decisiones. Los derechos sociales de las olas sucesivas de estos desempleados caerán también bajo la responsabilidad de las autoridades del estado que ante el aumento de los costes deberán comentar los impuestos y las tasas que afectan a masas importantes de los empleados que se quedan. Nos hemos visto obligados a constatar que la revolución tecnológica no solo tiene ganadores, como siempre los perderos son las categorías más vulnerables a los cambios repentinos y masivos, es decir todas las categorías de los trabajadores son víctimas, en particular las menos cualificadas. Hemos tenido que completar los esfuerzos necesarios en favor de la educación y la formación a adultos, una cualificación inadecuada de alto nivel de las nuevas tecnologías nos obliga a intensificar nuestros esfuerzos en ese

sentido. La buena solución es combinar los esfuerzos con las autoridades, organizaciones de empleadores, sindicatos y el medio académico y universitario para acelerar los argumentos y cualificación de los empleados. Hacemos frente a enormes desafíos, algunos vienen de antiguo, otros son actuales y el futuro nos va a presentar otros desafíos. El mercado de trabajo se ha desbloqueado sin precedentes y se ha convertido en una característica de universalidad, las migraciones de la mano de obra, el trabajo a distancia, los deberes prevalecen las características del trabajo los derechos sociales del futuro. Tendremos suficiente discernimiento para guiar la mano de obra femenina hacia otra de estas realidades, ahora nos gustaría observar que nosotros empleadores no solo somos observadores o críticos, sino que también formamos parte del problema. Con los años, los empleadores han adquirido una experiencia muy valiosa, ¿nuestros esfuerzos son suficientes? Tenemos una gran deuda hacia nuestras naciones y su futuro europeo y debemos garantizarnos que Europa sigue siendo un modelo de progreso y deben estar para todo el mundo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Weerasinghe
Empleador (Sri Lanka)

La Federación de empleadores de Ceilán desea saludar solemnemente al presidente y felicitarle por su memoria y dar las gracias a la oficina de actividades de empleadores por su apoyo constante. Excelencia y distinguidos delegados. Nuestra organización celebra 90 años de servicios prestados a empleadores en Sri Lanka y en este momento nos enorgullecemos por haber aplicado medidas proactivas para evitar dispuestas industriales, problemas de dialogo industrial, así como crear un entorno propicio...para que estas prosperen a pesar de los problemas. En esta fase decir que el tripartismo está arraigado firmemente en nuestra organización con la proposición valiosa y las intervenciones de los últimos años. Este año hemos apoyado para completar con éxito el séptimo Programa de trabajo decente de país en Sri Lanka. Los colegas y el director de la OIT en Sri Lanka van a facilitar este trabajo. Los miembros de estar organización emplean aproximadamente el 35 por ciento de todos los que trabajan en el sector privado incluso serían más si incluyéramos a los socios. La secretaría sigue dando nuevos servicios incluyendo un título sobre las relaciones de empleo, iniciado en colaboración con el Centro Internacional de Información de Turín. Nuestra organización está en la primera línea de la formulación de una política de empleo preexiste. Tiene otra política de tolerancia cero contra todas las formas de discriminación y abuso en el lugar de trabajo, incluidas la violencia y el acoso sexual dirigidos hacia las mujeres. Seguimos promoviendo estos valores con códigos de conducta y con el inicio de unas auditorías de género, un nuevo servicio para los empleadores. Nos compete acomodar estas nuevas tendencias incluido las formas diversas de empleo dirigido a las empresas a una transformación exitosa que aprovechan plenamente las oportunidades de la economía digital. Esto es muy importante al hacerlo, acomodar el equilibrio de la vida laboral con la vida familiar es muy importante también. Nosotros creemos en el principio de no dejar a nadie atrás y hemos ampliado nuestra cooperación a los trabajadores y sus representantes para superar los problemas a los que van a hacer frente durante esta transformación. También hemos ofrecido servicios significativos a nuestros socios regionales. Las MIPYME son un segmento que contribuye en aproximadamente un 54 por ciento al PIB, muchos de estos emprendedores están en una frase de transición. Una relación iniciada por nuestra organización sobre la economía formal ha aportado mucha información sobre qué enfoque dar a la hora de

prestar asistencia a los que funcionan en este sector. También estamos trabajando con el Instituto Nacional de Seguridad de Salud en el trabajo para promover la afiliación universal de las normas o el cumplimiento universal de estas normas de SST del país. De la misma manera nuestra organización ha posicionado muchas intervenciones dirigidas a lograr los ODS de Sri Lanka. Nuestro apoyo con el programa nacional de competencia en base al sistema nacional de cualificación profesional es un buen ejemplo. La introducción propuesta del pasaporte de competencias va a facilitar el reconocimiento de competencias, así como permitir a los trabajadores que se beneficien de mejore oportunidades de trabajo a nivel local y en el extranjero. Nuestra organización apoya el pacto mundial sobre migración para facilitar la cooperación entre organizaciones de empleadores entre países receptores y de origen para fortalecer las instituciones nacionales, para garantizar una inmigración ordenada y crear mejores condiciones de trabajo, estamos comprometidos para trabajar en alianza socios públicos y privados y la promoción de empresas inclusivas y sostenibles. La red de empleadores con discapacidad sigue prestando asistencia a personas con discapacidad para mejorar sus competencias y encontrar trabajo el centro de recursos dedicados se ha reconocido como un modelo y presta servicios como orientación, programas de orientación y auditorías de acceso para los empleadores. La red nacional de empleadores o iniciativas juveniles puede citarse como otra iniciativa para aliviar las condiciones económicas de segmentos vulnerables, en particular los jóvenes. Nuestra participación en la promoción de políticas de educación es múltiple, aparte de intercambiar información sobre la demanda y el desarrollo de planes de estudio guiamos a jóvenes para aprovechar las oportunidades que ofrece el sector privado. En conclusión, queremos dar las gracias a la OIT y a todos nuestros socios en el extranjero y al campus del CIF en Turín. También queremos que conste en acta el agradecimiento a otros directores ejecutivos, miembros del consejo que han trabajado por una organización de empleadores sostenible y resiliente. Muchas gracias.

Sr. Mahmud
Trabajador (Bangladesh)

Me llamo Sukkur Mahmud, de la Jatiyo Sramik League, el principal centro nacional de Bangladesh. Señor presidente, muchas gracias por darme la palabra, en nombre del movimiento de los trabajadores de Bangladesh, deseo dar las gracias a todos los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores de los diferentes países que asisten a esta conferencia. Estamos todos aquí reunidos con miras a debatir y a tomar decisiones con respecto a cuestiones relacionadas con el trabajo decente, la justicia social, para una globalización equitativa los objetivos de desarrollo sostenible, el dialogo social, el tripartismo y la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Señor presidente, en este mismo momento me gustaría recordar a nuestro gran líder, el padre de la nación, Bangabondhu Sheikh Mujibur Rahman, bajo cuyo liderazgo carismático, Bangladesh ingreso en la OIT en 1972, justo después de nuestra liberación en 1971 y ratificamos 29 convenios de la OIT el mismo día. A día de hoy Bangladesh ha ratificado 35 convenios incluidos 7 de los 8 convenios fundamentales. Bangladesh es un socio activo del programa de trabajo decente de la OIT, lo lleva siendo desde hace tiempo, el movimiento sindical de Bangladesh está trabajando y teniendo a veces problemas para garantizar el trabajo decente para todos. Para lograr esto exigimos una enmienda de la ley laboral de Bangladesh con un salario mínimo nacional y garantizar a las víctimas en el lugar de trabajo y aumentar la

compensación para estos trabajadores. La comunidad mundial, incluido la OIT ha ampliado su apoyo solidario al movimiento sindical en Bangladesh, durante los últimos 2 años, nuestro movimiento con otros socios han participado en el acuerdo social para garantizar la enmienda de la ley laboral, particular para que el proceso de inscripción de los sindicatos sea más simple y más fácil. El movimiento sindical de Bangladesh desempeña un papel fundamental de la promoción de los principios, de las normas internacionales del trabajo y el programa del trabajo decente en Bangladesh a través de una mejor aplicación de la ley laboral en Bangladesh. El movimiento sindical de Bangladesh ha presentado recomendaciones conjuntamente con el gobierno para ampliar la cobertura jurídica y el alcance de los derechos sindicales y la ley laboral en Bangladesh en conformidad con los convenios 87 y 98 de la OIT. Dado que los derechos sindicales son un elemento fundamental para garantizar los derechos laborales y el bienestar laboral siempre estamos insistiendo al gobierno para que garantice los derechos sindicales en todas las zonas económicas especiales. Señor presidente, me gustaría mencionar que nuestra primer ministro Seikh Hasina, muy favorable al trabajo, bajo cuyas directivas hemos podido garantizar derechos para los trabajadores en Bangladesh, en particular mejorando el trabajo con leyes y políticas, mejorando el departamento de inspección y el departamento laboral con más recursos humanos, mejor presupuesto y logística. Bajo su liderazgo el gobierno ha tomado decisiones positivas para simplificar el registro de su sindicato. Nosotros como consejo tripartito estamos trabajando estrechamente con el gobierno para considerar otras enmiendas a esta ley laboral. Creemos que debería haber un programa cabal para un programa de bajas y lesiones en Bangladesh. Recomendamos firmemente al gobierno que dé pasos para introducir este programa de bajas de trabajo para los trabajadores con los que trabaja el gobierno actualmente. Pedimos a la OIT que apoye a Bangladesh para poner en práctica la política de seguridad y salud en el trabajo y la política de protección y bienestar a los trabajadores domésticos aprobadas por el gobierno. Hay una disposición en la ley laboral de Bangladesh, en el artículo 166E que dice que al menos el 10 por ciento de los miembros femeninos deben incluirse en el comité ejecutivo del sindicato, estableciendo un 20 por ciento de la mano de obra total que tiene que ser femenina. Cualquier comportamiento indecente contra una mujer trabajadora en Bangladesh recibe protección con la disposición con el artículo 332 de la ley laboral de Bangladesh del 2006. Sin embargo, instamos a la OIT y al gobierno a que realice programas de formación intensivos para una mejora de la concienciación para los trabajadores de las mujeres. En nombre del movimiento sindical de Bangladesh le instamos firmemente para aprobar un instrumento sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mudo del trabajo, lograr los ODS, en particular, el numero 8 sobre el trabajo decente es una prioridad para nosotros en Bangladesh. Necesitamos aplicar la acción nacional de los ODS en Bangladesh, creemos que el apoyo de la OIT y los socios de desarrollo en el programa de desarrollo de destrezas para los trabajadores van a contribuir para lograr el crecimiento inclusivo en Bangladesh, Esperamos que esta conferencia traiga un cambio positivo en la vida de los trabajadores. Muchas gracias.

Sr. Makhmadaliev
Trabajador (Uzbekistán)

Uzbekistán ha tratado de mejorar todo para empoderar a la mujer y para que se dé su participación en todas las partes de la sociedad. Los derechos de las mujeres quedan garantizados en la constitución, el sistema único del país tiene que ver con el

código de trabajo comporta así un capítulo titulado garantía complementaria por las mujeres y otras personas, es decir los que tiene responsabilidades familiares, a parte de los convenios de las naciones unidas en el comercio de todas las formas de discriminación frente a las mujeres. Uzbekistán ratifica también el convenio de la OIT sobre la remuneración igual entre los hombres y las mujeres para sus trabajos o el otro sobre la discriminación en materia de trabajo empleo. Los principales derechos de las mujeres están consagrados por la constitución y las leyes nacionales y emanan de las normas internacionales en materia de trabajo. La legislación, que tienen que ver con el trabajo y las medidas destinadas a garantizar los derechos de las mujeres en condiciones de trabajo decente, coinciden plenamente con las normas internacionales. Y por lo demás en muchos casos supera las normales internacionales, por ejemplo, tenemos un sistema de ventaja y de locación en particular para las mujeres que trabajan. Les ayudamos a encontrar un empleo, les damos días extras para que se ocupen de sus niños y otras ventajas en relación a la maternidad. Tenemos actividades prioritarias de la federación del sindical de Uzbekistán, que tiene más de seis millones de miembros, 48 por ciento de ellos son mujeres. Queremos mejorar la calidad y la eficacia de las activadas de la organización sindicales destinada a garantizar la protección social de las mujeres. La federación de los sindicatos de Uzbekistán dispone de un consejo de mujeres y las organizaciones sindicales, territoriales y de los ramos también tienen una comisión encargada de los trabajos de las mujeres. Una de las grandes orientaciones es fortalecer la situación social y económica de las mujeres como la protección de los derechos en el trabajo de la mujer, que trabaja en el seno de diferentes entidades, sea cual sea el régimen de estas entidades y establecer condiciones de seguridad en su trabajo, efectuando al mismo tiempo un control eficaz de respeto de sus obligaciones. Uno de los documentos esenciales en materia de protección de los derechos económicos, sociales de los trabajadores especialmente entre las mujeres y el acuerdo general que se dio entre el gobierno de la republica de Uzbekistán y el consejo de la confederación de sindicatos, y la cámara de comercio de industria sobre las cuestiones económicas y sociales. Tenemos más de cien acuerdos de sectores, 14 acuerdos territoriales y tenemos más de 171 convenios colectivos a niel del país en cada uno de nuestros textos hay una parte dedicada a los derechos de la mujer y que prevé ventajas complementarias para las mujeres y para otras personas que tienen que encargarse de la familia y se garantiza la protección social, la igualdad de los derechos, las posibilidades entre los hombres y las mujeres y el principio de no discriminación y remuneración igual para un trabajo de igual valor. Además, los intereses de las mujeres se defienden en una alianza social tripartita merced a todas estas transformaciones, merced a todos estos acuerdos y otras medidas, disponemos de garantías que protegen a las mujeres que trabajan tiene la estabilidad de la remuneración y disponen también de días de vacaciones. Tiene una serie de ventajas complementarias que fortalecen la posibilidad de realización profesional, permitiéndoles al mismo tiempo educar a sus niños y beneficiare de una protección para la maternidad. En particular, las mujeres embarazas quedan dispensadas del trabajo y al mimos tiempo reciben remuneración, pueden beneficiarse de exámenes médicos, tienen también licencia por maternidad y además cada mes las mujeres que toman días libres para ocuparse de niños de menos de 1 a 3 años tienen también días libres suplementarios en las empresas y en otras organizaciones hay salas especiales que acogen a las mujeres que dan de lactar a su niños de menos de dos años y también se benefician con otras ventajas para garantizar una verdadera igualdad hombre mujer. El objetivo pues, de los sindicatos, junto a sus socios, estimamos que habrá que seguir con el trabajo destinado a mejorar el marco jurídico y legislativo,

especialmente ratificando los convenios de la OIT en relación a los trabajos a la protección social de la mujer y también adoptar medidas. Muchas gracias.

Sr. Snead Villasanti
Trabajador (Paraguay)

Señor presidente, quiero en primer lugar felicitarlo por la elección para llevar adelante los trabajos en esta conferencia y desearle éxito en la misma. Me dirijo a esta asamblea en mi carácter de delegado de los trabajadores de la República del Paraguay y en ese sentido felicito al Director General y a la oficina por los temas que fueron sometidos a esta conferencia en especial por abordar el tema de la violencia y el acoso contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo, que sabemos es una realidad en todos los países del mundo. Nuestro país no es la excepción en esta situación, ya que persisten las situaciones que violentan los derechos de los trabajadores y en especial de las mujeres trabajadores, muchas de las cuales sufren continuamente de violencia y acoso que los afectan directamente. Los mismos se desenvuelven en todos los sectores de la economía y estratos sociales, trayendo como consecuencia casos de ausentismo, renuncias involuntarias con el fin de alejarse del acosador o el abandono del trabajo, lo cual trae aparejado danos psicológicos y físicos para las víctimas. Las mujeres realizan muchos trabajos considerados invisibles y están alejadas de las posibilidades de formar un sindicato como en el caso del servicio doméstico. Las tareas relacionadas con el cuidado de personas, el trabajo rural y el trabajo informal. En la república del Paraguay, muchas mujeres desempeñan el rol de ser jefas de hogar, por ello se encuentran más vulnerables a soportar en cierta medida situaciones de acoso y abuso por parte de los empleadores ya que no desean perder el empleo que les permite llevar el pan de cada día a sus familias. Lo complejo en estos casos sigue siendo la etapa de prueba en caso de llegar a los estados judiciales, ya que es muy difícil demostrar que se produjeron abusos físicos o psicológicos de parte del empleador o su representante. Sumado a ello la situación de vergüenza que atraviesan muchas veces las trabajadoras y en casos también algunos trabajadores ya que no es fácil atravesar un juicio laboral, aunque el código del trabajo reconozca que el acoso sexual y los malos tratos son causas de despedidos justificados y retiro justificado. Por eso felicitamos a la OIT por abordar este tipo de temas, ya que precisamos de un marco que nos permita a los actores sociales brindar una adecuada protección a las mujeres y hombres en sus respectivos trabajos. También deseo mencionar la labor de la OIT con miras a su centenario que se va a tener lugar el año próximo, las centrales sindicales de Paraguay necesitamos ir contando con la cooperación eficaz de la OIT basados en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible con miras a lograr la reducción de la pobreza y el logro del trabajo decente para todos. Por otro lado, informo que los sindicatos participamos de las mesas del diálogo social que se encuentran activas en nuestro país y realizamos propuestas para mejorar las condiciones de compañeros y compañeras en este contexto. Recientemente empezamos a trabajar en forma articulada para brindar cursos de formación profesional que son propuestos a las centrales en base a las necesidades de cada sector. Entendemos que la lucha contra la pobreza es una tarea de todos y solicitamos al gobierno que redoble sus esfuerzos para lograr erradicarlo. En segundo lugar, voy a mencionar algunas cuestiones que se refieren a las tareas llevadas adelante por las centrales sindicales de mi país tenemos una ardua tarea de la defensa de los derechos que se refieren al respeto de la libertad sindical. Si bien es cierto, hemos aumentado la cantidad de sindicatos registrados en nuestro país, es también cierto que tenemos ciertos cuestionamientos sobre el sistema que utiliza la

autoridad administrativa del trabajo para el registro de los mismos, la demora de los tramites y la burocracia traen aparejados el despido de líderes sindicales y en otros casos la obligación a renunciar a sus afiliaciones por parte de algunos empresarios de mi país. Nosotros los trabajadores más que nadie deseamos el respeto de la legislación laboral, así como los derechos fundamentales contemplados en la declaración de la OIT. Por lo cual, es también necesario que la tramitación de los registros se haga con rapidez de manera a brindar las garantías de estabilidad sindical y se evite con ello persecuciones innecesarias a los compañeros que desasean unirse en defensa de sus intereses. Muchas gracias.

Sr. De Meester
Empleador (Bélgica)

Distinguidos colegas, quisiera agradecer al Director General por su informe sobre la iniciativa de la mujer en el trabajo. El empuje para la igualdad es muy completo y provoca gran debate sobre el tema de la desigualdad de género. Voy a pensar sobre algunos de los temas y voy a agregar algunas ideas. En general, el informe pinta un panorama negativo sobre la mujer en el mundo del trabajo y recalca la prevalencia de la injusticia en el trabajo y dentro de las estructuras sociales, la igualdad y la justicia. Las palabras están ahí, la igualdad es la situación de estar en pie de igualdad, especialmente en situaciones de derechos u oportunidades. La igualdad tiene la parte de justicia incluida, pero lo que es igual no siempre es igual y lo que es justo no siempre se igual. Aristóteles dijo: la peor forma de desigualdad es tratar de hacer que las cosas desiguales sean iguales, que eta sea nuestra primera lección. Lo que prevalece en la justicia. Aquí mi mensaje es que querer cavar profundamente, no hay que ser superficiales, ir más allá de los demás de igualdad ver a las prácticas intencionadas y no intencionadas, los hombres son de la tierra, las mujeres son de la tierra y hay que tratar con ellos. No cabe duda que todavía nos aguarda mucho por hacer, para tratar la cuestión de que se utilice dos varas de medida contra hombres y mujeres en el mundo. Así como también las actitudes hipocráticas y el estereotipo. Pero debemos ver bien la situación, existen muy buenas prácticas la mayoría emanan de los empleadores y las organizaciones de los empleadores. Ya no voy a citar más ejemplos ya que los colegas lo han hecho. Hay muchas maneras para abordar este reto, pero una cuestión de la que estoy seguro es que el enfoque calculador, institucional o meramente legalístico no es eficaz para avanzar. Cambiar responsabilidades a las instrucciones, los empleadores o incluso a los individuos es algo contraproducente. Todos juntos somos responsables. Como dije tenemos que tener la voluntad de cavar hondo, tenemos que valorar la manera en la que trabajamos, un enfoque integrado es a lo que se requiere contratación, condiciones de trabajo, relaciones de empleo, desarrollo de competencias, gestión de carrera, de talentos, la forma en la que comunicamos nuestro liderazgo, confianza y respeto. Todo esto tiene que ser evaluado desde una perspectiva de género y justicia también. Debemos de proporcionar a los individuos herramientas de autoevaluación. Mucho de lo que hacemos no es injusticia intencionada y la autorreflexión, es un componente crítico para crear la concienciación entre las mujeres de sus sesgos personales. El tema del informe de Guy Ryder se vincula con los temas de otras conferencias y probablemente más importante es el futuro del trabajo, si bien trabajar en el futuro es la tecnología más adecuada. Hay un elemento claro e importante para asegurarnos de que nos vamos a beneficiar de las oportunidades que nos trae el futuro, oportunidades para crear más trabajos y trabajaos decentes. El elemento es buscar lo que llamamos todos los potenciales ¿qué quiere decir esto? Un enfoque que

busque conseguir lo mejor de cada una de las personas en el mundo del trabajo. Esto tiene que ver con el talento, no tiene que ver con más mujeres en ciencias, tecnología o con hombres en el sector de los cuidados. Pues nada malo tiene cuando una mujer escoja una ocupación femenina siempre y cuando esta selección sea una verdadera que se base en el talento no una selección bajo la presión de la cultura, familia o religión o por necesidad económica. Un enfoque de talento y capacidad también es la mejor forma de hacer que la mujer entre al mundo empresarial. Pero lo primero es lo primero, si desplegar sus talentos da por resultado suficientes ingresos o un trabajo decente pues se ven obstaculizados y esta selección no es justa. Por eso hay que seguir invirtiendo en lo básico, pisos de protección social, capacidad de gobernanza, combatir la corrupción, justicia, etc. En este trabajo en el futuro no cabe la violencia y el acoso contra la mujer y contra nadie más. Nuestra preocupación debería ser como ponerlo en la práctica, no tenemos acá necesidad de lindísimas declaraciones y convenios si el resultado no es una protección y una protección eficaz. El verdadero trato igual significa hacer a cada cual responsable de una manera independientemente de la raza, genero, o ideología política, igualdad de trato. Esto tiene que ver con todos nosotros. Acción y no palabra. Muchas gracias.

Sr Visentini
Confederación Europea de Sindicatos

Distinguido presidente, en esta época se encaran muchos retos y estamos convencidos de que solo se puede conseguir si trabajamos juntos. Nuestro movimiento trabaja para fomentar las metas de la OIT y Naciones Unidas para combatir la desigualdad y la discriminación de género, combatir la pobreza, proteger nuestro planeta y garantizar un mejor nivel de vida para la gente y el trabajo. Creemos que Europa tiene un deber de demostrar las formas en las que se deben aplicar los ODS, en el marco de la agenda para el desarrollo sostenible. Pensamos que aquí hay tres prioridades: trabajo decente y progreso social, incluyendo sueldos justos para los trabajadores, transición justa en el marco del cambio climático, digitalización, automatización y globalización, democracia, justicia, sociedades participativas, incluyendo diálogo social y fomento de la negociación colectiva. Estamos haciendo un llamado a la Unión Europea y a sus estados miembros y a la OIT para que prepare planes nacionales para aplicar los ODS, incluyendo a los sindicatos en todas sus etapas a través del diálogo social. La Unión Europea debe colocar a la Europa social como prioridad, en este sentido hemos ayudado a configurar la nueva iniciativa europea que se llama el pilar europeo de derechos sociales. Creemos que estos derechos sociales tienen que quedar plasmados en legislación para marcar una diferencia en la vida de las personas. Queremos más seguridad para los trabajadores. La Unión Europea ha propuesto alguna directriz sobre consejos de trabajo previsibles y transparentes. Pensamos que es una gran oportunidad para que sean vinculantes los derechos sociales. Esta directriz debe de proteger a todas las categorías de trabajadores incluyendo a los autoempleados y a los de plataforma. Estos trabajadores deben de saber sobre los sueldos y las condiciones antes de empezar a trabajar, y también un pago decente y horas garantizadas. Y a no más esta cuestión de contratos con horas cero. Queremos altos niveles de protección social. La Unión Europea promete ampliar la protección para los trabajadores atípicos. Sin embargo, pensamos que las garantías en el paquete no van adelante lo suficiente y el trabajo precario quiere decir que ya los trabajadores no llegan a fin de mes y esto también significa abordar los retos de la transición justa. Tenemos que asegurarnos de que nadie quede rezagado y que todas las categorías de trabajadores puedan beneficiarse

de los mismos derechos y protección, por eso es que la CES ha estado haciendo campaña para una mayor paga para toda Europa y todo el mundo. Conforme sube la productividad los economistas insisten que la recuperación está en marcha, los trabajadores no han recibido su participación de las ganancias, un aumento de paga ayudaría a sostener la recuperación. Nuestra campaña para aumentar el pago ha recalcado las diferencias de sueldo injusto en los diferentes países de la Unión Europea, y nosotros tenemos que apuntar también la cuestión de la brecha y el pago en relación al género. La negociación colectiva entre los actores de la sociedad es la mejor manera de garantizar una buena paga. Es crucial el diálogo social para una economía fuerte, pero ha hecho poco para facilitar el diálogo social. Instamos a todos los políticos, a todas las autoridades públicas que hagan más para desarrollar el diálogo social, la negociación colectiva y el diálogo social tienen que estar en el centro de las iniciativas de la OIT porque son esenciales para la agenda 2030 y del pacto global lanzado en Suecia. Estimados delegados, este es nuestro compromiso para trabajar con los interlocutores globales y los gobiernos para garantizar una Europa más incluyente, una Europa más justa, una Europa que gane el apoyo de su pueblo demostrando que en realidad puede darles una mejor vida. Una Europa que puede contribuir a fortalecer la justicia social en el derecho del mundo. Gracias.

Sr. Shcherbakov
Confederación Sindical Internacional

Señora presidente, señoras y señores delegados. En primer lugar, deseo expresar mi reconocimiento al Director General por su interesante y constructiva memoria que propone debatir la iniciativa al centenario de la OIT y la igualdad entre hombres y mujeres. Es la piedra angular en la lucha por la justicia social en favor de la creación de condiciones favorables para la realización del plan trabajo decente para todos. Apoyamos las conclusiones y las propuestas contenidas en el informe. El hecho de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de confederación general de sindicatos y asociaciones afiliadas. A nivel político en nuestro país no hay factor crítico flagrante de desigualdades entre hombres y mujeres, no hay lagunas en los instrumentos previstos en el marco jurídico. La igualdad entre hombres y mujeres en la vida política y económica quedan garantizadas por las constituciones nacionales de nuestra región. Sin embargo, hay problemas, problemas que residen en la diferencia entre la legislación y la aplicación y la práctica, siempre hay una brecha importante. No ha habido suficientes medidas políticas ni se han tomado suficientes soluciones para remediar la desigualdad entre hombres y mujeres, no han permitido acabar con los estereotipos y los prejuicios culturales y étnicos que están en la mentalidad de las personas. En otras palabras, no hay una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. Hacemos frente ante una discriminación directa o indirecta, no solo en el mundo del trabajo y de las relaciones profesionales sino también en otros ámbitos. Por ejemplo, hay una diferencia en las características del empleo entre hombres y mujeres en el sector informal, sector formal, hay características específicas al sexo en la estructura, en la propia estructura del desempleo. Hay una diferenciación de empleos, ámbito de actividad, nivel de competitividad, en el mercado de trabajo, hay una brecha entre los salarios y lo ingresos que determinan la aportación económica de las mujeres y de los hombres al presupuesto y a la economía. También hay una diferencia en las posibilidades de progresar y de avanzar ya que las mujeres tienen una menor representación en los puestos de alta responsabilidad en la economía. También están menos representadas en los sindicatos. Dicho esto, los sindicatos de menor importancia y su proporción es mucho menor, una mujer de cada tres en nuestra

región tiene problemas, actitudes, prejuicios por parte de los empleadores. En el momento de la contratación también hay que hacer frente a casos de acoso en el lugar de trabajo. Representa, sin embargo, más de la mitad de la mano de obra y su proporción en el sector de la tecnología punta o en los sectores muy remunerados de la economía no es proporcional a su representación en la economía y en la sociedad. Creemos que también es indispensable tomar medidas para tener en cuenta la necesidad de ayudar a las mujeres a conciliar la vida profesional y la vida familiar. Hay tantas dificultades que no vemos la contribución profesional de la mujer a la sociedad y a la economía. Según nuestros datos los países de la región, el salario de las mujeres de media es mucho menor que el de los hombres. En Belarus [Bielorrusia] es un 23-25 por ciento más bajo, 35 en Armenia, Tayikistán 40 por ciento, Azerbaiyán 50 por ciento. Para salir de manera sostenible de esta situación va a ver que encontrar maneras de poner en prácticas medidas para mejorar el bienestar general. Así mismo en un primer momento habrá que aumentar el salario mínimo. Hace unos años en la región la iniciativa de la conferencia general de sindicatos iniciamos una campaña de solidaridad sobre el salario mínimo. Lo esencial era la ratificación y el respeto de los convenios de la OIT relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. La 111, la 183, y la 158 son los esenciales. También se necesita que la ratificación venga seguida de hechos y si la ratificación de estos convenios da resultados positivos hay otros convenios para los que habrá que desplegar muchos esfuerzos. Hoy día en la mayoría de los países de nuestra región hemos emprendido una reforma del sistema de seguridad social. Vemos igualmente que los factores específicos al sexo quedan reflejados en este proceso. También tenemos que tener en cuenta en el contexto de la negociación colectiva o en otros métodos de negociación indispensable para poner en práctica las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Muchas gracias.

Sr Cotton
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Buenas tardes, presidente, delegados. Gracias por esta oportunidad de intervenir aquí hoy. Me llamo Stephen Cotton y represento a los 20 millones de trabajadores del transporte, hombres y mujeres de la federación internacional de trabajadores del transporte, la ITF. Este año en la conferencia tenemos más filiales que nunca antes, es una señal del compromiso de la OIT y de nuestra creencia en los principios y valores de esta distinguida casa y nuestro apoyo en favor de un mejor futuro. Esto no es una declaración vacía, tenemos muy claro que cuando trabajamos juntos de manera colaborativa podemos conseguir verdaderos resultados. Queremos reconocer la cooperación que ha favorecido la OIT en el marco de Qatar y gracias al ministerio de trabajo y nuestros socios allí para mejorar la situación. También queremos dar las gracias al departamento sectorial, las políticas sectoriales para mejorar el convenio del trabajo marítimo. Estamos participando en las comisiones técnicas afirmando nuestra creencia en el tripartismo, el multilateralismo y un sistema basado en las normas. La comisión de expertos de la OIT y el comité de libertad sindical de la OIT realizan un trabajo fantástico para defender los derechos y los privilegios de los trabajadores del mundo. Es esencial luchar por los derechos de las personas en un mundo globalizado. Pero este año hay una serie de cuestiones críticas que afectan a los pueblos del mundo y a nuestra sociedad. La violencia y el acosa afecta a la industria del transporte y en particular la violencia de género. Es inaceptable, debe acabar. Necesitamos un convenio y unas recomendaciones de esta casa. La comisión normativa tiene que asumir su papel en el futuro y liderar el trabajo. El valor de un convenio de la OIT no se puede subestimar, va a traer protección, va a dar una voz y

va a dar una base jurídica en apoyo de los trabajadores, en particular a las mujeres, por la luchar por la dignidad, por los derechos humanos, trabajo decente, seguridad y la libertad en el mundo del trabajo. La igualdad de género debe conseguirse en todos los trabajos, en todos los lugares de trabajo en todos los países. En el liderazgo, en la participación en la remuneración, en las condiciones, en el futuro del trabajo. Cualquier medida debe tomarse, cualquier medida necesaria. Tiene que transmitirse su mensaje al mundo. La OIT debe decirlo claramente y directamente. No puede haber más violencia y acoso en el mundo del trabajo. Cuando damos un paso atrás y vemos la situación internacional, la OIT tiene que permanecer vigilante. En Panamá hemos luchado contra los ataques de las autoridades del canal de Panamá con respecto a la seguridad y su rechazo a colaborar. Ahora la situación está llegando a un punto crítico. Los capitanes tienen que trabajar hasta 100 horas extra en periodos bisemanales, esto es inaceptable, tenemos que responder. Ahora estamos luchando por libertades sindicales básicas, contra el encarcelamiento y la opresión. Así que damos la bienvenida a nuestros colegas de Irán. En Colombia, los pilotos, representados por nuestro filial han visto sus derechos minados por la aerolínea nacional que da mejores condiciones de trabajo a los pilotos que no están sindicados. El año pasado la acción industrial legítima vio como traían pilotos esquiroles y eso resultó en procedimientos disciplinarios, en despidos, en suspensiones. Queremos hacer un llamamiento a los gobiernos de esos países a que respondan a las disputas laborales y que hagan todo lo que puedan para solucionarlo. Al mirar hacia el futuro, el futuro del trabajo en particular, la automatización, la economía de trabajos esporádicos, la informalidad, la desigualdad de género, es esencial que respondamos a estas cuestiones. Tendremos el año que viene, este año más bien, en octubre nuestro congreso en Singapur. Va a estar liderado por mujeres y jóvenes para crear nuevas oportunidades para responder a los nuevos desafíos en el mundo. Parte de ese proceso consistirá en la creación de un programa de cara al futuro y al dar nueva energía nuestro trabajo político regional e internacional estamos comprometidos para trabajar con la OIT y cumplir en los últimos años. Para terminar, queremos reconocer el magnífico trabajo de Guy Ryder y su secretaría. Reconocemos que son momentos difíciles y en estos momentos su liderazgo es crucial. También queremos dar las gracias a Sharon Barrows como líder de la CSI y por su papel en la lucha por hacer que este mundo sea mejor y en su lucha por la justicia social para hombres y mujeres del movimiento sindical y de la sociedad en su conjunto. Compañeros y compañeras, muchas gracias por esta oportunidad. Estoy deseando trabajar juntos y crear un futuro mucho más brillante. Muchas gracias.

Lunes 4 de junio 2018, sesión de la mañana

Sr. Sordo Calvo
Trabajador (España)

Estimado presidente, estimadas delegadas y delegados, la memoria del Director General expone de nuevo, de forma clara y cruda, la paradoja de un mundo donde una extraordinaria capacidad productiva convive con una creciente desigualdad, pobreza y exclusión social. La OIT debe seguir contribuyendo a que los estados y los representantes de trabajadores y empresarios puedan encarar los desafíos actuales para dirigir la economía mundial por la senda del crecimiento y del desarrollo sostenible y equitativo. La realidad del trabajo está en continua transformación y nos traslada preguntas distintas a las respuestas clásicas. El intenso proceso de globalización económica, con la integración de enormes áreas del mundo a las cadenas de valor de bienes y servicios, o la aceleración de los procesos de digitalización

de la producción modifican parámetros clásicos de interpretación del empleo y su regulación, así como sus marcos institucionales. Con todo, creemos que los objetivos de empleo, protección social, diálogo social y derecho del trabajo son más actuales que nunca. Valoramos positivamente que la OIT concilie el impulso de la iniciativa relativa al futuro del trabajo y lidere el debate mundial clave sobre políticas prioritarias con el desarrollo de los objetivos de desarrollo sostenible, para poner fin a la pobreza y reducir desigualdades, así como lograr la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico. Estos objetivos coinciden con las prioridades sindicales. En España, acabamos de asistir a un cambio de gobierno tras estar viviendo los efectos de unas reformas basadas en un intenso proceso de devaluación interna. Tales efectos los definimos con una frase simple, casi un eslogan: "Crecimiento sin distribución", "crecimiento sin reparto". El reto en este momento es invertir esta dinámica. España ha recuperado en el año 2017 los niveles de producción de antes de la crisis de 2008; sin embargo, según datos del EUROSTAT, entre 2013 y 2017, sólo se ha recuperado el 43 por ciento de las horas de trabajo perdidas entre 2007 y 2013, un crecimiento perverso de la actividad que se ha distribuido de forma muy inequitativa. En 2017 hay una recuperación de los beneficios y los dividendos repartidos por las empresas, mientras persiste una importante devaluación salarial. Necesitamos una fuerte recuperación de los salarios y del empleo; no sólo lo decimos las organizaciones sindicales, también lo ha dicho la Comisión Europea, el Banco Central Europeo o el Fondo Monetario Internacional. El problema radica en las reformas estructurales; en este caso, la reforma laboral y de la negociación colectiva, recomendadas y promovidas, desde estas instancias, que están dificultando acuerdos para la subida salarial. Necesitamos una ofensiva contra la precarización del empleo. Las tasas de contratación temporal en España vuelven a situarse en el 27 por ciento, una cifra sin parangón en Europa. No se pueden asumir los retos de la formación permanente para dar respuesta a la innovación tecnológica cuando la duración media de los contratos temporales es de 55 días. De igual manera, la externalización productiva no puede ser la apuesta para transformar el riesgo empresarial en precariedad laboral. La actual regulación laboral en España en un permanente incentivo a la competencia por la vía de la reducción de costes laborales y la competencia desleal interempresarial. Y en esta realidad de creciente desigualdad y de modelo precarizante de las relaciones de trabajo, existe un evidente sesgo de género. El salario medio de las mujeres en España debiera incrementarse un 28 por ciento para equipararse al de los hombres. La feminización del trabajo a tiempo parcial no deseado (3 de cada 4 contratos parciales los ocupan mujeres) o la diferencia en los complementos salariales explica la mayor parte de la brecha salarial en España. Las nuevas políticas públicas requieren un nuevo marco fiscal, el corsé que impone el programa de estabilidad para el periodo 2018-2021 supondría llegar a un mínimo superado entre las cuentas públicas, básicamente basado en una disminución del gasto público en la economía española hasta el 38,6 por ciento del PIB. Las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta esta realidad, y ante la nueva situación política, emplazamos al gobierno de España a que en el medio plazo ensanche los márgenes de los presupuestos generales del estado, y los programas de estabilidad le imponen mediante otra política fiscal. Hay que hacer compatible la estabilidad económica con políticas de redistribución y de crecimiento inclusivo. Mientras tanto, le instamos a que acometa los cambios en la regulación laboral y de la negociación colectiva necesarios para promover una distribución salarial equitativa y una reducción drástica de la precariedad laboral. España necesita recuperar la funcionalidad y la legitimidad del diálogo social y la negociación colectiva, impulsar espacios bipartitos y tripartitos para acometer estos cambios, así como para otra cuestión que nos parece estratégica, prever y anticipar los cambios que, sobre la sociedad, la economía y la empresa comportará la evolución digital y tecnológica. Requerimos sistemas de calificación permanente, adaptación de habilidades y competencias en el puesto de trabajo, valorización de la experiencia profesional, elementos que necesitan una acción concertada de agentes

sociales, de un pensamiento social compartido que haga compatible el conflicto propio de las relaciones laborales y económicas con el espacio de negociación y de acuerdo bipartito. No hay salida pacífica desde la competitividad basada en la precarización, el autoritarismo y el desequilibrio, apostemos por la acción sindical, la igualdad, la cohesión social y la democracia, también en las relaciones económicas. Muchas gracias por su atención.

Sra. González Fernández
Gobierno (Cuba)

Señor presidente, distinguidos ministros y delegados, el compromiso de la OIT de promover la justicia social y asegurar el disfrute de los principios y derechos fundamentales en el mundo de trabajo tienen pleno respaldo en la agenda y los documentos que serán analizados en esta reunión. Coincidimos con lo planteado por el Director General en su memoria sobre la necesidad y oportunidad para dar un nuevo impulso a la igualdad de género en el trabajo, teniendo en cuenta, como bien se reconoce y documenta, que falta mucho todavía para alcanzar un objetivo tan loable. Señor presidente, en Cuba, desde el triunfo de la revolución, lograr la igualdad de género es una prioridad del gobierno, que se respalda desde la constitución y tiene su expresión en numerosas disposiciones jurídicas que aseguran los derechos de la mujer, entre los que se destacan la salud, la educación, el acceso al empleo, la igualdad en la remuneración, la seguridad social y la superación técnica y cultural. Transcurridos más de 50 años, las mujeres cubanas desempeñan un papel esencial en la vida política, económica y social del país, lo que se refleja en cifras concretas de participación. Son el 53 por ciento de los diputados de la Asamblea Nacional del Poder Popular, el 48 por ciento de los integrantes del Consejo de Estado, y 3 de sus 5 vicepresidentes. Asimismo, son el 38 por ciento de los ministros. El 48 por ciento de los trabajadores del sector estatal civil son mujeres, y dentro de esto, el 78 por ciento del personal de la salud, el 48 por ciento de los investigadores científicos y, en general, constituyen el 67 por ciento de la fuerza de mayor calificación técnica y profesional del país. No obstante, se continúa trabajando en el cambio de los patrones culturales, para que se comparta cada vez más el cuidado de la familia entre hombres y mujeres, por ampliar y perfeccionar los servicios institucionales destinados al cuidado de niños y adultos mayores, así como la protección de la maternidad, entre otras medidas dirigidas a facilitar la participación de la mujer en todos los espacios de la sociedad. El país ha continuado perfeccionando un modelo de desarrollo económico y social, con el objetivo de construir una nación soberana, independiente, socialista, democrática, próspera y sostenible, para elevar, cada vez más, la calidad de vida, el bienestar y la justicia social de nuestro pueblo, a pesar de que el bloqueo económico, financiero y comercial que se ejerce contra Cuba persiste, y provoca considerables afectaciones a la economía, limitando el desarrollo. Señor presidente, consideramos que la OIT puede continuar aportando en la lucha por la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad, promoviendo proyectos que permitan la integración del mundo del trabajo con las múltiples facetas del desarrollo sostenible para todos, sin desechar las experiencias positivas, pero buscando enfoques nuevos e innovadores, como se plantea en la memoria. Ratificamos el apoyo a este noble propósito y ponemos a su disposición estas experiencias. Muchas gracias.

Sr. Acosta Javier
Empleador (República Dominicana)

La Delegación de Empleadores de la República Dominicana se siente honrada de compartir este escenario con estas comisiones de todo el mundo. Saludamos la memoria del Director General y reafirmamos la importancia de la Organización Internacional del Trabajo en el sistema de Naciones Unidas, dada la particularidad de ser la única entidad cuyo mandato está focalizado en las relaciones de trabajo y en el tripartismo como fórmula para la búsqueda de acuerdos sociales equitativos que permitan lograr el desarrollo sostenible en

un mundo que cambia cada vez más aceleradamente. COPARDOM reconoce los aportes por la Organización Internacional de Empleadores que refieren al rol de las empresas en la sociedad, y al mismo tiempo espera, de la Organización Internacional del Trabajo, agilidad, efectividad y oportunidad en sus propuestas, normas y aportes. A nuestro entender, el mayor aporte de la OIT debe estar orientado a fomentar el diálogo y la concertación social como mecanismo de búsqueda de consenso tripartito, en aquellas disposiciones y políticas que procuren más y mejores empleos y empresas sostenibles, acciones de la OIT marcadas en este ámbito que repercutirán en la consecución de los objetivos que todos nos hemos trazado. Tal y como se establece en esta Conferencia Internacional del Trabajo, la consolidación del diálogo social facilitará una cooperación eficaz que impulsará a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Impulsaremos la disminución de la pobreza, proveeremos acciones orientadas hacia la responsabilidad social de las empresas y contribuiremos a cambiar el perfil de la población a través de la educación de calidad y la formación dual para el trabajo. Aspiramos a que el consenso al que nos referimos genere soluciones en las distorsiones existentes en el mercado laboral de la República Dominicana. En materia de fortalecimiento del cumplimiento de la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo, contamos con la reciente instalación de la mesa tripartista para la resolución de conflictos que esperamos sea una herramienta equilibrada y justa para evaluar los derechos de nuestras empresas y de nuestros colaboradores. Desde años atrás, nuestro país goza de relaciones laborales armoniosas y fluidas con trabajadores y gobierno, apostamos a que esto fortalezca, junto a los mecanismos de diálogo apropiados, facilite la consecución de mejoras en el plano institucional, que se conviertan en respuestas a las distorsiones presentes hoy en el mercado de trabajo de nuestro país. Para ellos, proponemos alcanzar un acuerdo para el empleo, donde propiciemos empresas sostenibles para generar trabajo decente, fomentar la universalización de la protección social, alcanzar niveles de competitividad que impulsen la inversión y la igualdad para todos nuestros trabajadores. Como hemos señalado en múltiples escenarios, reiteramos nuestro compromiso para impulsar el acuerdo vía el diálogo y la concertación. Conviene recordar que la paz duradera sólo existe cuando se impulsa la justicia con bienestar. Ese bienestar se encuentra anclado, y en cumplimiento real de políticas públicas y privadas que fomente a la institucionalidad, la transparencia y la creación de puestos de trabajo dignos y sostenibles en empresas y negocios responsables y sostenibles en el tiempo. Reafirmamos que al consenso tripartito requiere, y depende de la consolidación del sector empleador como ente esencial e imprescindible a la hora de generar riqueza y estabilidad en todas las naciones. Muchas gracias.

Sra. Kagonye
Gobierno (Zimbabwe)

Muy buenos días a todos, señoras y señores. Presidente, en nombre del gobierno de Zimbabue y de toda la delegación tripartita del país en esta centesimoséptima reunión de la conferencia, comienzo felicitándole a usted, al presidente, Samir Murad y a sus vicepresidentes por haber sido elegidos al frente de esta conferencia. Este nombramiento está a la altura de las expectativas que nosotros tenemos para esta conferencia, que es justo la anterior a la del centenario y que, además, en este momento en el que queremos entender y nos proyectamos hacia el futuro. Así, mi delegación acoge con satisfacción la memoria del Director General, en mujeres y la iniciativa del trabajo, el impulso a favor de la igualdad. Este informe describe la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y da una serie de ideas interesantes para poder aprovechar las oportunidades y afrontar los retos y amenazas, que son los que definen el contexto en el que se tiene que producir este impulso. En su memoria, el Director General nos presenta una verdad difícil y dolorosa, y es que la igualdad en el mundo de trabajo sigue siendo un sueño lejano pese a la existencia de políticas y reglamentos que existen a escala nacional y también instrumentos internacionales que

deberían mitigar el suplicio de las mujeres en el mundo del trabajo. En este momento decisivo, en el que estamos a punto de celebrar nuestro centenario, nuestra determinación a la hora de afrontar estos retos que se ven y que describe usted en este informe debería ser inquebrantable. Presidente, nosotros también entendemos el dilema de las nuevas oportunidades para superar los obstáculos que presentan, por ejemplo, los las desigualdades de la economía digital y la innovación tecnológica; usted lo dice en su memoria, y estos son campos que no son inmunes a la desigualdad; por lo tanto, la iniciativa del futuro del trabajo. Es importante que abordemos también las desigualdades que se derivan de la cuarta revolución industrial. Reitero, además, lo dicho por el Director General en su impulso a favor de la igualdad en este momento que miramos al futuro, para que la OIT y sus mandantes estén preparados para afrontar los retos en materia de igualdad. Por lo tanto, tenemos que tratar también de influir en la sociedad. Lo que hemos hecho puede ser fútil por la dinámica cambiante del mundo del trabajo provocado por la cuarta revolución industrial y que, además, se caracteriza por sistemas que son cibernéticos. Por ello, nosotros pedimos a la OIT que afronte de cara estos problemas, sobre todo lo que atañe a la relación de género, y superar los obstáculos que existen para poder lograr la igualdad en el mundo del trabajo. Por nuestra parte, desde Zimbabue, nuestra constitución ya dispone un fundamento legal de igualdad para hombres y mujeres, y la promoción de la mujer. Además, estamos enmendando nuestra ley laboral para, entre otras cosas, dar pleno efecto al principio de igual remuneración por igual trabajo, y también ampliar el alcance de la igualdad; ello con miras a que ello se alinee con la disposición o el artículo 17 de nuestra constitución; y esperamos que los acuerdos colectivos por rama se puedan modificar y dar efecto al principio de igualdad en el lugar de trabajo. Además, hemos revisado nuestro programa escolar para que incluya cuestiones de género de forma generalizada. Estas cuestiones ya se enseñan desde primaria hasta nivel secundario, y la idea en inyectar valores sobre género y que la idea transforme los valores de la sociedad y que garantice, así, la igualdad más allá del trabajo. Además, se revisó en 2017 nuestra política nacional de género para reforzar la igualdad, teniendo en cuenta las deficiencias que constatamos en nuestro último estudio de la salud demográfica y en los informes de la CEDAW, y gracias a esta política de género tenemos ahora un marco de evaluación, especialmente para la igualdad y las mujeres y su empoderamiento; y la idea es tener una maquinaria que permita evaluar cómo se aplica nuestros compromisos nacionales, regionales e internacionales en la materia. Presidente, estas nuevas medidas de Zimbabue buscan una recuperación económica, y ello mediante una batería de iniciativas que aparten de un compromiso sincero con la comunidad internacional y la restauración de valores internacionales que sirvan para crear oportunidades y, también, trabajo, decente, especialmente para la mujer. En su propuesta de conseguir la igualdad más allá de hacer lo que venimos haciendo está sincronizado con lo que hacemos nosotros desde Zimbabue. Nosotros concordamos con sus recomendaciones; es decir, dar una voz más fuerte a la mujer poner fin a la violencia y al acoso. Esto es crucial si queremos seguir avanzando hacia la igualdad. Nuestro nuevo gobierno ha puesto en marcha medidas para garantizar el entorno propicio necesario para que la igualdad sea una realidad y consigamos una mejor representación de las mujeres. Es hora, señor presidente, de que la OIT avance hacia la igualdad, y que reconozcamos que la situación no es óptima y se caracteriza por una incertidumbre política, social y económica sin precedentes. Muchas gracias.

Sr. Martínez
Trabajador (Argentina)

Señor presidente, señores delegados, los trabajadores observamos que nuestro mundo está, asiste a una serie de cambios rápidos y profundos, uno de ellos es el fenómeno de la mundialización, donde los capitales tienen la libertad absoluta de circular sin límites. Lo hacen siempre con el objetivo de obtener mayor rentabilidad a corto plazo, sin tener en

cuenta el precio que esto representa para la sociedad. Las consecuencias y los efectos son cada vez más relevantes. Por ejemplo, la explosión de la desigualdad en diferentes regiones del mundo, pero también la que reina dentro de cada país. Según un reciente informe internacional, el 82 por ciento de la riqueza creada han beneficiado sólo al 1 por ciento más rico de la población mundial. Así vemos estados que se encuentran presionados para desmantelar sus instituciones de protección social paralizando los mecanismos de distribución y estabilizadores de la sociedad. Los conflictos armados y las situaciones de violencia extrema devastan y asolan regiones enteras en el mundo. Estos fenómenos articulados dan lugar a los flujos migratorios que significan una situación grave para el futuro de nuestros pueblos. A esto se agrega la existencia de poderes autoritarios, poco respetuosos de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. El mandato de la OIT de avanzar en la realización de la justicia social no es una noción ni un concepto vacío que sirve para adornar las declaraciones o nuestros discursos, se trata de un principio más concreto, que implica una justa distribución de la riqueza, condiciones de trabajo respetuosas de la dignidad humana y una conciliación entre la vida privada y profesional. El incremento de la informalidad, la precarización y la falta de trabajo decente en las cadenas globales de suministros es una alarma que no podemos dejar pasar, y que representa el aumento de la inequidad y el fracaso de la globalización como respuesta al bienestar social. La situación de la mujer en el mundo excede lo laboral y abarca lo político, social y cultural. Se trata de cuestiones que hacen a la dignidad de las personas. Esto constituye una injusticia transversal que debemos afrontar todos juntos, empleadores, trabajadores y gobierno. Es una situación de desigualdad persistente. Las Américas también están viviendo una época de incertidumbre en toda su dimensión. Esto se agrava por lo que la CEPAL denomina la cultura del privilegio, caracterizada por la concentración de la riqueza, la disparidad en igualdad de oportunidades, la naturalización de la desigualdad y el predominio de los poderes hegemónicos, entre otros. Creo que es clave transformar esa cultura del privilegio en la cultura del trabajo, que es impulsora de la justicia social, para asegurar que nadie se quede atrás, como está expresado en la agenda 2030. Este es el camino hacia el real cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, son el puente entre el pasado y el futuro, del modelo de relaciones laborales en el marco de la transición justa. La agenda 2030 no es solamente un compromiso de los gobiernos, todos tenemos el derecho y la obligación de involucrarnos, construir y monitorear su cumplimiento. Debemos lograr un diálogo social institucionalizado para promover la cultura del encuentro, tal como nos señala el Papa Francisco. Los sindicatos trabajamos en este camino, necesitamos que se generen economías sustentables, junto con protección social, trabajo seguro y salarios decentes. En Argentina, se vive un momento de angustia y tristeza, la crisis macroeconómica profundiza la grieta y alienta la falta de esperanza. No queremos ese camino, no es justo que esto suceda. Una vez más, caemos en las garras del Fondo Monetario. Los mercados reaccionan, el campo reacciona, y los trabajadores también reaccionaremos, defendiendo el desarrollo productivo, la industria nacional y la cultura del trabajo. ¿O alguien pretende que los costos de los errores no forzados en la gobernanza del gabinete económico y las recetas de ajustes que impone el Fondo Monetario lo paguemos sólo los trabajadores? Aquí, las víctimas de la inflación, de la pérdida de reserva, y de la paralización de la economía somos los trabajadores, ¿y los demás sectores, qué? El único camino que observamos es el diálogo social, donde estemos todos, con una actitud virtuosa, apostando a superar este mal momento y transformando en una salida de desarrollo sustentable. Muchas gracias.

Sr. Bista
Gobierno (Nepal)

Señor presidente, Excelencia, distinguidos delegados, señoras y señores, de entrada, quiero felicitarle a usted, señor presidente, por haber sido elegido a un puesto tan importante

como el que ocupan, y quiero también dar las gracias al Director General por la memoria que rinde a esta conferencia, las mujeres en la iniciativa del trabajo que, no sólo resume los problemas estructurales que existen, sino que, además, hace sugerencias pragmáticas para el logro de la igualdad de género y la justicia en el mundo del trabajo. A esta augusta conferencia quiero contar que hemos conseguido logros históricos en Nepal en este último año, y esto en la esfera socioeconómica como la política. Además, el sector laboral también ha conseguido avances notables. Hemos concluido con éxito las elecciones a los tres niveles administrativos de gobierno: el federal, el provincial y el municipal, en virtud de la nueva constitución, y ello suscita grandes esperanzas entre nuestra ciudadanía, esperanzas de estabilidad y desarrollo. Además, cabe recordar que el 41 por ciento de los cargos electos son mujeres. Ahora ya, en el frente laboral, y tras la participación constructiva de todos los interesados, hemos podido promulgar la nueva ley laboral de 2017, que es compatible con los principios y derechos fundamentales de la OIT. Además, se ha adoptado el reglamento necesario para su plena aplicación. El aspecto más importante de esta nueva ley para, es que todos los trabajadores quedan cubiertos por la jurisdicción de la ley. Además, hemos promulgado una ley de seguridad social de carácter contribuyente, que es un hito muy importante. En unos pocos años, se va a aplicar plenamente este sistema, y lo haremos integrando también al sector informal. Asimismo, tenemos ahora un plan para eliminar todas las formas del trabajo infantil antes del 2025. Asimismo, estamos ahora concluyendo política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo. Presidente, con todas estas leyes políticas e iniciativas laborales que tenemos ahora, nos comprometemos a lo siguiente: ampliar las oportunidades de trabajo decente y las prácticas de trabajo justas y equitativas, realizar auditorías laborales dentro del espíritu de las nuevas leyes y erradicar el trabajo infantil afrontando también de cara todas las formas de violencia y acoso contra la mujer en el trabajo y, por último, establecer y poner en marcha un mecanismo cuasi judicial para abordar las disputas laborales. Presidente, Nepal prefiere que trabajar en el extranjero sea una opción y no una obligación. A tal efecto, el primer ministro tiene un programa de empleo que persigue la creación de empleo, especialmente para los jóvenes y ello, mejorando las capacidades y aptitudes de éstos y ofreciendo más oportunidades. Además, ofrece una garantía de empleo mínimo a aquellas personas de zonas desfavorecidas o de colectivos marginados. Nepal quiere así finalizar la aprobación del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. Hemos, además, iniciado las actuaciones necesarias para realizar inspecciones de actividades fraudulentas. Como presidente del Proceso de Colombo, Nepal ahora está trabajando sin cesar para que la migración sea segura, previsible y esté bien administrada, y ello en beneficio de todos. Nepal respeta y aplica los principios del diálogo social y el tripartismo, y nuestro Consejo de Asesoramiento Laboral ya está trabajando y ofrece un foro nacional para realizar consultas y entablar diálogo sobre cuestiones laborales. Presidente, antes de concluir, quiero desde aquí dirigir nuestro más sincero agradecimiento a la OIT y a los socios para el desarrollo por la cooperación y el apoyo que nos ofrecen a la hora de promover el diálogo social, el trabajo decente, el tripartismo y los derechos en el trabajo. Se acerca el centenario de la OIT y tenemos ante nosotros el imperativo de promover y consolidar las oportunidades de trabajo decente para todos los trabajadores del mundo. Nepal, feliz, se sumará a tal noble iniciativa. Muchas gracias.

Sra. Wennemo
Gobierno (Suecia)

Gracias, muy buenos días, presidente, la igualdad de género, que es el tema del informe de la memoria del Director General, es muy oportuno; yo lo acojo con agrado, y además de que el Director General haya escogido realzar este tema en la labor de la OIT en general y, también, haciéndolo con la iniciativa del centenario de las mujeres en el trabajo, de forma especial. Pero, no es suficiente, queda todavía mucho por hacer y son grandes los retos que

tenemos por delante. Las mujeres están infrarrepresentadas en el mercado laboral, las mujeres están infrarrepresentadas en puesto de poder, las mujeres ganan menos, la desigualdad salarial sigue siendo una realidad sesenta y siete años después de la aprobación del convenio de igualdad en la remuneración. Presidente, todas las personas son iguales y, por lo tanto, tienen que poder gozar de los mismos derechos humanos, mismas responsabilidades y oportunidades. Además, la igualdad de género tiene todo un razonamiento y sentido económico. El gobierno de Suecia, quiero asegurar que la directiva de igualdad de género esté presente en las políticas, y ello en todos los frentes, tanto el nacional como el internacional. El desarrollo del estado de igualdad y de bienestar de Suecia, la igualdad de género ha sido algo fundamental; atención y cuidado de los niños, una buena distribución de las bajas por maternidad o paternidad, además de cuestiones fiscales, de fiscalidad, que han repercutido directamente en el bienestar y el empoderamiento económico, así como los ingresos de las mujeres. Los interlocutores sociales son también responsables del establecimiento de los salarios y la misma remuneración por el mismo trabajo es un ámbito en el que, claramente, los interlocutores sociales tienen responsabilidad. A mí me complace, presidente, muchísimo, la respuesta del Director General a la campaña "Me too" y también la respuesta que ha dado en el seno de las Naciones Unidas. El acoso y la violencia contra las mujeres por parte de hombres es una de las últimas expresiones de la desigualdad. La prevención y la lucha contra la violencia, así como otros abusos contra mujeres y niñas es prioridad importantísima para Suecia y debe mantenerse también en la agenda de las Naciones Unidas. Me referiré concretamente también a la memoria del Director General. El Director General propone cinco campos de actuación. Yo, me permito comenzar sugiriendo una sexta ámbito de acción, es decir, que se apliquen los derechos que existen y que se extiendan a, los amplíen, los derechos de las mujeres en el trabajo. Sabemos que la participación femenina en el mercado laboral es inferior a la de las mujeres y entre los motivos están, por ejemplo, opiniones trasnochadas en lo que atañe al papel de la mujer en la sociedad y en la vida del trabajo. No obstante, las mujeres quedan excluidas en muchas partes del mundo de muchos trabajos y, por lo tanto, limitan sus posibilidades de elegir libremente su trabajo. Las mujeres tendrían que tener derecho a poder escoger libremente un trabajo o una profesión. El informe apunta con acierto a la economía del cuidado común, factor que puede contribuir a mejorar la igualdad. La ausencia de centros de atención o de cuidados, así como el hecho que esta obligación sea de forma desproporcionada para la mujer es algo que se reconoce claramente que es un obstáculo que impide el progreso de la mujer en el mundo laboral; y hay un aspecto importante, que es la distribución igualitaria de los puestos de poder. En consecuencia, la proporción de las mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en el sector público como el empresarial, tiene que reforzarse. Presidente, la OIT tiene que dar ejemplo. La igualdad de género tiene que generalizarse y aparecer en todas las políticas sobre personal y en todas las políticas y actuaciones de la casa. Suecia quiere que la OIT dé una mayor importancia al aumento de la proporción de la mujer en puestos de más responsabilidad. Concluyo, presidente. Las mujeres en el trabajo no es, sino, el futuro del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Ohmi
Trabajador (Japón)

Gracias, señor presidente. Presidente, delegados, señoras y señores, es todo un honor poderme dirigir a la conferencia en nombre de los trabajadores de Japón. Presidente, el debate del presente año sobre la preparación de un nuevo instrumento para poner fin a la violencia y al acoso es muy oportuno. Nosotros, en la Confederación de Sindicatos de Japón, creemos firmemente que un convenio eficaz con una recomendación esperamos que se pueda aprobar el año que viene y que así se contribuya a conseguir puestos de trabajo seguros y productivos en los que se respeten plenamente los derechos humanos, En Japón, se está

debatiendo sobre el desarrollo y la ampliación de la legislación sobre todo lo que atañe al acoso en el lugar de trabajo. También estamos pidiendo que haya reglamentación nacional en la materia. Las leyes y la reglamentación y la normativa es importante, pero no es suficiente con redactarlas, se tienen que mejorar iniciativas y campañas de sensibilización, y ello en todos los puestos de trabajo. Nosotros estamos preparando y realizando campañas para promover una participación activa de la mujer en distintos campos, y ello porque creemos que estos movimientos, con la participación de personas, y ello son importantes, independientemente del género, de la edad o del tipo de trabajo. Pueden ayudarnos, además, a resolver muchos problemas de forma eficaz. Según uno de nuestros estudios, aquellos sindicatos que tienen a más de una responsable, suelen tener iniciativas avanzadas como, por ejemplo, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres o, también, iniciativas para equilibrar la vida personal y la profesional o, también, iniciativas para poner fin al acoso. Nosotros seguiremos trabajando en pos de la igualdad de género en nuestra sociedad. Quisiera ahora referirme a los derechos básicos y fundamentales de los empleados públicos. Éste es un tema que se aborda en la Comisión de Aplicación de Normas. Los derechos fundamentales de los trabajadores públicos en Japón se han ido reduciendo y limitando desde el año 48. Éste es, además, un tema muy importante para la OIT. Además, tenemos a nuestro Comité de Libertad Sindical, que ha formulado en 10 ocasiones recomendaciones al gobierno de Japón para que cumpla los convenios e instrumentos de la OIT. Sin embargo, el gobierno no ha tomado ninguna medida concreta para rectificar la situación. Es inaceptable que se mantenga así esta situación, y nosotros exhortamos al gobierno a que tome medidas prontas y concretas respetando las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Concluyo ahora refiriéndome al centenario de esta organización y el compromiso que nosotros tenemos con él. Los debates sobre el futuro del trabajo se están realizando ya, y en muchos países del mundo. No obstante, el debate sobre la repercusión que tendrá el mundo del trabajo del futuro en los trabajadores y en los sindicatos, y los problemas que ello supondrá, es algo que está todavía en curso y se debería reforzar y ahondar en el análisis. Nosotros creemos que el diálogo social y el pleno respeto, el tripartismo en todos los niveles es fundamental si queremos encarar con ilusión el futuro del trabajo. Nosotros, nuestra confederación, el año que viene celebraremos los 30 años de nuestra fundación y RENGO aprovechará esa oportunidad, así como el centenario de la OIT y los Juegos Olímpicos de Tokio del 2020, que serán ocasiones excelentes para seguir trabajando en pro del trabajo decente en Japón y por doquier. Muchas gracias por su atención.

Sr. Yatani
Gobierno (Kenya)

Señor presidente, presidente de la centesimoséptima CIT, Kenia felicita al Director General por su memoria detallada, que proporciona compromisos y logros de la OIT y sus mandantes a favor de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad. Nos alienta que, además de este debate en la plenaria, hay una negociación sobre una norma internacional para luchar, orientar en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Éste es un nuevo impulso a favor de la igualdad. Kenia reconoce que la contribución de las mujeres a las economías nacionales es algo evidente, aun así, las mujeres siguen quedándose atrás. A nivel mundial, las mujeres tienen menos oportunidades de estar en la fuerza de trabajo, y a menudo se encuentran en la parte más baja de la escala económica. Además, suelen estar en ocupaciones de bajos salarios en el sector de los servicios y, en consecuencia, son más propensas a verse como víctimas del acoso en el trabajo. Por esto, debemos tomar una decisión consciente a la hora de mejorar la condición de la mujer. Las mujeres tienen, están enfadadas, y cada vez pueden expresar más ese enfado. Nosotros hemos estado en el centro de la campaña "#me too" contra la violencia. Nosotros pensamos que este enfado se tiene que convertir en acciones, especialmente en los lugares de trabajo y en el mercado de

trabajo. Es una oportunidad para ampliar esta plataforma y continuar con una conversación nacional contra la violencia sexual en todo el mundo. Por eso, tenemos que actuar de manera colectiva más allá de lo habitual. En los últimos años, Kenia ha mejorado sobremanera nuestro marco jurídico y de políticas en lo tocante a la discriminación. Comenzamos revisando la ley del empleo 07, que tipifica como delito la discriminación. Después se promulgó la Constitución de 2010, que supuso un comienzo para los derechos de la mujer en Kenia, se quería poner remedio a la exclusión tradicional de las mujeres y promover su plena participación en todo lo relacionado con el crecimiento y el desarrollo. Además, tenemos una Comisión Nacional de Género, que contribuye a la reducción de las desigualdades de género y la discriminación. Aun así, reconocemos que seguimos teniendo problemas, entre ellos, una mala aplicación y observancia de [existente], una baja conciencia de derechos y obligaciones en los titulares de derechos y las fuerzas del orden, barreras financieras y otras que impiden el acceso a la justicia de las víctimas de la discriminación. Estamos desplegando amplios esfuerzos para crear empleos decentes y adecuados para todos, para que también se beneficien las mujeres, y, además, su Excelencia, el presidente, desveló una agenda de los grandes cuatro pilares que quiere conseguir una seguridad elementaria, viviendas asequibles, una mayor fabricación, y también una atención sanitaria para todos. Aun así, la aplicación de esta agenda enorme debe basarse en un marco institucional sólido que englobe todos los sectores afectados. Para conseguir este fin, el gobierno de Kenia ha lanzado reformas legislativas en las instituciones clave de protección social; en particular, el Fondo de Seguridad Social Nacional, el Fondo de Hospitales Nacionales para poder conseguir buenos resultados en el Programa de Seguridad Social que benefician a grupos vulnerables; en especial las mujeres. Quisiera aclarar que, a diferencia de las opiniones expresadas por los interlocutores sociales con relación a los marcos jurídicos propuestos, el gobierno está comprometido con las consultas con los interlocutores sociales, y está dispuesto a recibir opiniones con relación a las propuestas, teniendo en cuenta el enfoque participativo que dispone la constitución y las distintas legislaciones de empleo y de trabajo. Para concluir, estamos deseando que la OIT redoble sus esfuerzos para escuchar las opiniones de las mujeres y tener en cuenta sus intereses en todas las actividades de la OIT, en particular, las que se llevan a cabo a través de la cooperación técnica. Muchísimas gracias.

Sr. Rivero
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Señor presidente, le felicito por su elección y la excelente conducción de esta conferencia. Valoramos la memoria del Director General referida a las mujeres en el mundo del trabajo. Venezuela tiene mucho que aportar en los distintos temas que hoy se están debatiendo en esta instancia. Son innumerables los avances obtenidos en materia del reconocimiento del trabajo de la mujer, en la disminución de las jornadas y en el dialogo con todos los sectores. Estas iniciativas consolidadas obedecen a un compromiso del gobierno revolucionario con el pueblo, donde nuestra convicción, experiencia propia y de decenas de pueblos en el mundo nos indican que, para atender las necesidades de la gente, hay que tener un férrea vocación humanista, solidaria y alejada de los intereses individuales. En nuestra república, mantenemos las condiciones laborales, las pensiones a los 55 años para las mujeres, y 60 años para los hombres, independientemente de las cotizaciones. Actualmente, el 100 por ciento de la población de adultos mayores está pensionada. Nuestras pensiones equivalen a un salario mínimo y se actualizan cada vez que éste aumenta, lo cual ocurre dos o tres veces al año. Todo esto, a pesar del sabotaje económico, el bloqueo financiero y las mal llamadas sanciones por parte del imperialismo norteamericano y sus socios en el mundo. Planteamos que son mal llamadas sanciones porque no son legales, ni éticas, violan la carta de las Naciones Unidas, y quienes adoptan estas llamadas sanciones no tienen la moral ni el

mandato para tomar medidas que, en esencia, son agresiones viles contra un pueblo que propugna la paz y que es muy respetuoso de la soberanía de cada nación. Ya es larga la lista de altas personalidades, que han generado agresiones contra nuestro país y que luego son repudiados por sus propios pueblos y lanzados al muladar de la historia, y nadie tiene un grato recuerdo de sus trayectorias. Nuestro accionario internacional gubernamental es de pleno respeto a la autoridad de cada país. Nosotros no propiciamos problemas con ningún gobierno; por ello, lamentamos y condenamos las decisiones de gobierno europeo y Norteamérica, que se asumen como los arcanos de la paz imponiendo la guerra, generando conflictos internos y el desmembramiento de países. Estas situaciones atentan contra el mundo del trabajo. Es necesario repetir que los desafíos y los retos en el ámbito laboral están asociados a los problemas medulares de la humanidad. El capitalismo ya no puede resolver ninguna tarea histórica para el beneficio de los pueblos. La imposición de este modelo económico a través del neoliberalismo, de medidas fondomonetaristas, de coerciones políticas, o a través de agresiones bélicas directas con bombardeos teledirigidos contra poblaciones civiles es una demostración de los enormes recursos de los que tienen que disponer para mantener un sistema que ya no puede generar ningún bienestar en términos estratégicos. Nada bueno puede salir de procesos impuestos sobre la coerción o la agresión directa a pueblos enteros. Adicionalmente, es necesario insistir, alertando sobre el proceso de destrucción del trabajo productivo y las peligrosas tendencias dominantes que orientan las grandes economías privadas hacia inversiones especulativas, las cuales no generan valores agregados ni transforman producto en bienes útiles. Generar dinero sobre bases especulativas con ganancias desmesuradas ha sido la causa de los recientes picos en la crisis económica mundial, y esta misma dinámica prepara las bases para el estallido de una nueva burbuja. Sin embargo, los grandes medios de comunicación privados del mundo no dicen nada, y silencian todo esto en sus titulares. Para los grandes medios de comunicación, en Venezuela hay una dictadura, pero la verdad es totalmente otra. Quiero dejar constancia ante esta conferencia que en mi país se celebraron recientemente unas elecciones pulcras, con todas las garantías democráticas. El proceso electoral venezolano es el que más auditoría tiene en todo el mundo, y es totalmente computarizado y no hay forma de cometer fraude. A pesar de la campaña en contra de la democracia, llamando la atención, la participación fue cercana a un 45 por ciento del total del registro electoral, que en Venezuela es de 20 millones de ciudadanos, más o menos un 93 por ciento de las personas en edad de votar, este es uno de los registros electorales más altos en el mundo porcentualmente hablando. Estamos muy orgullosos, de que en medio de tantas maniobras en contra de nuestra democracia, se haya obtenido tan alta participación, sobre todo teniendo en cuenta que, en mi país, el voto no es obligatorio. Permítame repetir esto y enfatizarlo, en Venezuela, el voto no es obligatorio, y, aun así, tenemos una altísima participación electoral. El presidente Nicolás Maduro reinició el diálogo con todos los sectores, éste deberá servir para allanar nuestras diferencias en el marco de un diálogo constructivo, para combatir más eficientemente la guerra económica. Finalmente, quiero en nombre de mi gobierno, agradecer todas las salutaciones.

Sr. Maglunsod
Gobierno (Filipinas)

Muchísimas gracias, señor presidente, en nombre del gobierno de Filipinas y del secretario Silvestre Bello III, que lamenta no poder estar en la conferencia, quisiera felicitarle a usted por su hábil liderazgo en esta conferencia. Del mismo modo, felicito al Director General, el señor Guy Ryder, por su detallada memoria relativa a la iniciativa de las mujeres en el trabajo, un impulso en favor de la igualdad. Exhorta ésta a los mandantes tripartitos a que tomen medidas concretas para el adelanto de los derechos y la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres en el trabajo en todo el mundo. Señor presidente, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento por la decisión del Consejo de Administración de la OIT a

la hora de colocar un punto normativo en el orden del día de esta conferencia, titulada "Violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo". Es un tema muy pertinente, puesto que sigue habiendo brecha de género en todo el mundo. Sigue habiendo problemas para las mujeres en el trabajo, van de un acceso limitado al mercado laboral a limitadas oportunidades de empleo, de la discriminación a la violencia y el acoso. No obstante, nos enorgullecemos de que el informe del Foro Económico Mundial sobre la brecha de género a nivel mundial haya colocado a Filipinas como el país número 10 de 144 en los últimos tres años. Tenemos una de las menores brechas de género, gracias a nuestros resultados educativos, medidas de salud, supervivencia, participación u oportunidades económicas y empoderamiento político. Filipinas, con el apoyo de los mandantes tripartitos, está trabajando en este sentido. Nosotros estamos luchando contra las prácticas vergonzosas, a saber, el sistema de ENDO y la contratación ilícita. Durante la celebración del Día del Trabajo en Filipinas, el presidente firmó el Decreto Ejecutivo 51, reiterando la medida estatal de garantizar la seguridad en el empleo para todos los trabajadores sobre la base de la justicia social. Esto se produjo después de consultas tripartitas para abordar las preocupaciones más acuciantes de los interlocutores sociales con relación a las formas atípicas de empleo o el sistema ENDO de contratos. El decreto presidencial reafirmó la prohibición de la contratación y subcontratación ilegal. Además, les dio importancia a dos funciones esenciales de la cooperación tripartita: en primer lugar, la lista de trabajo que puede subcontratarse será terminada por la Secretaría de Trabajo en consultas con el Consejo Tripartito Nacional sobre Paz Industrial. Además, la inspección de los establecimientos será llevada a cabo por representantes autorizados del Departamento de Empleo y Trabajo, en particular los representantes de los trabajadores y los empleadores. A nivel internacional, seguimos trabajando sin cesar para que haya un trato humano y justo para nuestros trabajadores en el extranjero, especialmente las mujeres, las trabajadoras migrantes. Se ven víctimas de violencia en el trabajo y de abuso y trato inhumano. Estamos trabajando con los países receptores para que haya una plena protección de los derechos y para que asegurar el bienestar de los trabajadores filipinos en el extranjero, especialmente de las trabajadoras domésticas. Lo hacemos a través de acuerdos de trabajo bilaterales con los países de acogida. Hasta el momento, Filipinas ha firmado 37 acuerdos de trabajo con 23 países, 17 Oriente Medio, 7 Asia-Pacífico y 13 Europa y las Américas. No obstante, estas iniciativas del gobierno filipino no son suficientes para proteger los derechos y promover el bienestar de los trabajadores, de los migrantes filipinos. Queda mucho por hacer. Necesitamos herramientas de cooperación internacional adecuadas, para que los gobiernos y los actores puedan proporcionar un modelo seguro y más adecuado para gestionar la migración. La memoria del Director General es voz a pequeña escala, la situación de la igualdad de género en el mundo. Es descorazonador que, a pesar de todas las intervenciones mundiales, no sólo de la OIT, sino también de las organizaciones internacionales, todavía nos queda mucho por hacer para conseguir la igualdad de género en la era de la tecnología de vanguardia. Señor presidente, ¿cuándo acabará esta continuada desigualdad? Gracias señor presidente.

Sra. Achtsioglu
Gobierno (Grecia)

Gracias, presidente, distinguidos representantes, damas y caballeros, es un verdadero honor para mí dirigirme a la centesimoséptima reunión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ésta se celebra en un momento sumamente crítico. Se están reformando las sociedades en todos sus aspectos a causa de la globalización, los avances tecnológicos dinámicos y los cambios demográficos. No obstante, la desigualdad de género en las esferas políticas, social, profesional, e incluso familiar se ha convertido en un fenómeno atemporal. En este sentido, la memoria de este año del Director General de la OIT hace que nuestro debate de este año sea sumamente interesante, especialmente porque, en

esta conferencia de este año hay una comisión normativa que aborda especialmente la cuestión delicada de la violencia y el abuso contra la mujer y los hombres en el mundo de trabajo. Hablaré, en primer lugar, de esta cuestión. El gobierno de Grecia ha hecho que la violencia doméstica sea una prioridad. Hemos ratificado hace poco el convenio del consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra la mujer y, en concreto, la violencia doméstica. Además, las mujeres víctimas de la violencia y las que están acogidas en refugios, cuentan con la ayuda de un programa que estamos llevando a cabo; se llama este "Vivienda y trabajo para los que no tienen hogar". Este programa cubre los costos de vivienda y facilita su reintegración en el mercado laboral. Quisiera hablar ahora de la desigualdad de género en el trabajo. El desempleo femenino en Grecia es mucho mayor que el masculino, a saber, 26,1 por ciento frente al 17,8 por ciento, siendo ese último el desempleo de los hombres. La tasa de desempleo de las mujeres a tiempo parcial es mucho mayor, además, que el de los hombres. No podemos ignorar la brecha salarial de género, tampoco; a pesar de que se ha reducido en los últimos años, sigue siendo muy elevada. Nosotros, por lo tanto, hemos preparado un plan de acción nacional sobre la igualdad de género 2016-2020. Los objetivos serían: alentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, promover el principio de igualdad en las empresas, promover la iniciativa empresarial de las mujeres, mejorar la situación de las mujeres en el sector agrícola, alentar a las mujeres a que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación, y conciliar la vida familiar y profesional. En este sentido, hemos adoptado medidas específicas de políticas para poder abordar las bajas tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En primer lugar, hemos introducido grandes cambios en la manera en la que opera la organización de empleo de mano de obra. Ahora, cuando los empleadores intentan contratar a los trabajadores a través del registro de esta organización, no pueden ver el género de la persona desempleada; por lo tanto, la selección se basa meramente en la calificación de los solicitantes de empleo, y no en su género. En segundo lugar, hemos abordado la falta de servicios de cuidado de calidad asequibles y disponibles para los niños, ya que éste es un factor que obstaculiza la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los últimos tres años, el gobierno ha casi duplicado el número de guarderías que pueden acoger a los niños de manera gratuita. En 2018, hemos aumentado considerablemente las ayudas a las familias, y como resultado, la mayoría de las familias en Grecia reciben mayores ayudas. Además de las políticas de cuidados con relación a los niños, los familiares dependientes estamos llevando a cabo, o estamos aplicando reglamentos para las familias de las madres. El marco actual en Grecia prohíbe que se resigne al contrato de una trabajadora durante el embarazo, y también el periodo de 18 meses después del parto. En 2017, legislamos para que se ampliara la protección de maternidad también para las mujeres que habían tenido hijos a través de un acuerdo de maternidad subrogada. Por último, y con miras a luchar contra los estereotipos y alentar a las mujeres a que formen parte del sector de la tecnología de la comunicación y la información, algo que un sector caracterizado por una enorme segregación de género, estamos llevando a cabo programas de formación específicos que vendan a las mujeres la posibilidad de adquirir destrezas en las nuevas tecnologías de la información. Damas y caballeros, espero que, al haber compartido las medidas que ha adoptado el gobierno de Grecia para luchar contra la desigualdad en el trabajo ayude a la conferencia a que avancemos en nuestro objetivo común de conseguir una igualdad en todos los niveles. Les felicito nuevamente por esta iniciativa, muchísimas gracias por su atención.

Sr. Otaredian
Empleador (República Islámica del Irán)

Señor presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros, el Director General de la OIT describió de manera acertada los desafíos que encaran las mujeres en el trabajo; en particular, desigualdad salarial, restricciones domésticas, dificultad de relaciones con trabajo

y familia, acoso y discriminación por razón de género. Existen barreras invisibles reconocidas de manera extraoficial que impiden que las mujeres participen en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, en el mundo empresarial, que sean designadas para ocupar cargos ejecutivos y profesionales, o que puedan ascender a cargos directivos y de alto nivel; en algunos casos incluso hay segregación en el lugar de trabajo. Los desafíos que encaran las mujeres en las sociedades, especialmente en el trabajo, comparten la misma raíz que con los problemas que impiden que las mujeres se emancipen en otros ámbitos. Todo se remonta al sistema patriarcal, arraigado en nuestras sociedades, que considera que las mujeres no son capaces de hacerse cargo de poder y responsabilidad. Las creencias patriarcales que se han reforzado en las sociedades siguen haciendo creer que las mujeres no pueden hacerse cargo de sus propios asuntos, y no quieren creer que éstas sean más que capaces de tomar decisiones inteligentes y atinadas que vinculen a los hombres. Lo cierto, es que las actitudes patriarcales no son cosa del pasado. Todavía se dan estas actitudes frente a las mujeres en nuestras sociedades en todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, más o menos. En los últimos decenios, no obstante, ha cambiado radicalmente la cultura del trabajo en las profesiones que anteriormente estaban dominadas por los hombres; y también con relación a la función estereotipada de género para las mujeres en nuestra sociedad. Esto resulta alentador; de hecho, las mujeres ahora se pueden ver como las presidentas de países, pilotos de aviones de combate, educadoras, ejecutivas de empresa, responsables de banca y administración, de recursos humanos, ejecutivas de las telecomunicaciones; además, ahora las mujeres mantienen económicamente a sus familias. A pesar de que el número de mujeres que trabajan aumenta día tras día, todavía encaran estas barreras que tienen que atravesar para poder demostrar lo que pueden aportar al mercado de trabajo. Damas y caballeros, en su memoria, el Director General de la OIT habla de 5 componentes básicos para el adelanto de la mujer en el trabajo, con miras a superar los desafíos en materia de igualdad con éxito. Se debería prestar atención a dos cuestiones más. En primer lugar, hay que acabar con el sistema patriarcal y los roles de géneros estereotipados a través de la educación y la capacitación para la diversidad en nuestras sociedades. En segundo lugar, se debe llevar a cabo una sensibilización y un fomento de capacidades que llevan a cabo las propias mujeres para que ganen esta seguridad en sí mismas. Para concluir, señor presidente, diré que la falta de representación en estas sociedades dominadas por los hombres es una realidad en todo el mundo, sólo varía en el grado en el que se hace representación en todo el mundo. Las tendencias están cambiando, la gente se está sensibilizando más con relación a los derechos de la mujer y, también, al frente de las actividades patriarcales en todo el mundo. Quizá un día veamos a las mujeres a las que se le aplicarán las mismas condiciones que a los hombres; no sabemos cuándo se dará esto, pero la sensibilización es la clave del éxito. La OIT debería centrar sus esfuerzos a la hora de conseguir objetivos que se puedan conseguir para la igualdad de género, pero reflejando a la vez las circunstancias nacionales y en concreto los países en los que las sociedades han estado normalmente dominadas por los hombres. Damas y caballeros, muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Czech
Gobierno (Polonia)

Señor presidente, señoras y señores, el actual periodo de sesión que hace la Conferencia Internacional del Trabajo es el último antes de que se celebre el centenario. Desde el 2013 empleamos este foro para tratar temas relacionados con el futuro del trabajo, la seguridad social, el empleo verde, la mujer en el trabajo o la gobernanza. La herramienta principal que nos permite examinar las tendencias e identificar las amenazas y oportunidades, prepararnos para el próximo siglo de la OIT es el diálogo en todas sus formas, el diálogo social tripartita en particular. Los complejos y dinámicos desarrollos del mundo del trabajo, tales como la

revolución tecnológica, los cambios demográficos o climáticos tienen un efecto enorme sobre el diálogo social. Por un lado, cuestionan su eficacia, y, por otro lado, muchas veces se dice que hoy el diálogo social está cada vez más reclamado. El gobierno polaco aprecia el papel del diálogo social y de los interlocutores sociales para forjar un futuro para el trabajo, una vez que se lo aplica correctamente. Nosotros tenemos un Consejo de Diálogo Social que, en el 2015 reemplazó la Comisión Tripartita para Asuntos Económicos. Gracias a sus nuevas competencias, el consejo puede afectar realmente el panorama social y económico. La intensidad y calidad de sus actividades se reflejan en sus resultados. Consejo, así como la parte trabajadores y empleadores han adoptado más de 80 resoluciones, hay más de 1300 proyectos legislativos que han sido sometidos a consulta, incluyendo más de 1000 provenientes del Estado. El Consejo es hoy un foro para intercambiar opiniones, confrontar puntos de vista y llegar a acuerdos. Este es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los interlocutores sociales, incluyendo el gobierno. Para un buen diálogo social, se exige buenos socios y componentes sociales; y, por lo tanto, este nuevo sistema permite trabajar conjuntamente y a la sindicalización de distintas personas que trabajan en distintos contratos de empleo, incluso para los autoempleados, permite mejores garantías. Este proyecto de ley permite que aquellos que no son empleados sean independientes, autónomos en su acción pero que a la vez puedan trabajar colectivamente. El gobierno de Polonia también reconoce que hay cambios en el mercado laboral que requieren un nuevo enfoque frente a la reglamentación jurídica para las relaciones atípicas en el empleo, sobre todo el empleo de personas que no son trabajadores, la posibilidad que tengan representantes. Por lo tanto, hemos creado un comité de codificación de la legislación laboral y los interlocutores sociales están representados. El comité ha completado sus actividades y se ha presentado ya una versión original que se ve ya incorporada al código de trabajo. Señoras y señores, durante este periodo de sesión, el debate plenario se concentra sobre la memoria del Director General, la mujer en el trabajo y el impulso en favor de la igualdad. Esta memoria nos muestra los desequilibrios y la falta de acceso para la mujer en el mercado laboral, las desigualdades y se refieren, por un lado, a la falta de condiciones iguales en materia de acción, así como de acceso al mercado laboral, la carga mayor que llevan en el trabajo no remunerado en el hogar, mucho más que el hombre. Polonia considera esto muy importante. Hay que brindar condiciones decentes de vida para las familias, sobre todo las que tienen niños, y para poder asistir a los miembros mayores de la familia, y a la vez poder trabajo; eso significar facilitar la presencia en el mercado laboral, sobre todo, las desigualdades actuales nos hacen pensar que hay que lograr una mayor movilidad intergeneracional y cohesión social. Polonia estima que apoyar a la mujer en el mercado laboral debe ser algo multidimensional. Es necesario ayudar, sobre todo, a las madres que dejan de ser profesionales después de dar a luz, pero que desean volver al trabajo en el futuro. Las licencias de maternidad y paternidad, y las asignaciones familiares en ese sentido, permiten mantener un nivel de vida apropiado, son desembolsados por la seguridad social sin una carga para el empleador, y eso permitirá a la mujer volver al trabajo más fácilmente. Polonia considera que sus ciudadanas deben gozar de un año de licencia por maternidad, y que la pensión debe ser pagada por el Estado en ese periodo. A la vez, eso facilita la empleabilidad de la mujer, por eso, sistemáticamente apoyamos distintas formas de cuidado para los pequeños. En el periodo 2010-2017, esta medida se ha multiplicado por ocho [*vgr INTERRUPTION 6:18*] Gracias por su atención.

Sra. Muñoz
Trabajador (Chile)

Muchas gracias. En primer término, saludamos a los miembros de la mesa de la OIT, al secretario general y a todas las organizaciones presentes. Siento profundo orgullo por dirigirme a ustedes en representación de la Delegación de Trabajadores de Chile. Felicitamos

el llamado de la OIT a forjar un futuro con trabajo decente, plasmado en la memoria presentada por el Director General de la OIT, así como en el informe del presidente del consejo de administración. Somos CUT, la central sindical histórica de Chile, heredera de todas las luchas político-sindicales por dar dignidad, trabajo decente y justicia social a los trabajadores. En agosto del año 88 se refunda formalmente nuestra central, la cual fue un rol clave para la recuperación democrática de nuestro país. Este año, precisamente, cumplimos 30 años desde esa fecha. Como central, creemos profundamente en los valores de la constitución de la OIT: el trabajo no es una mercancía; la pobreza en cualquier lugar constituye una amenaza para la prosperidad de todo el mundo; la justicia social, materializada mediante el diálogo social, la negociación y la supresión de acuerdos tripartitos es la mejor manera de garantizar una paz verdadera y erradicar la pobreza. La libertad sindical resulta indispensable si se quiere lograr un progreso duradero. Creemos en el diálogo, en la igualdad entre hombres y mujeres, en la eliminación de toda forma de discriminación, en reglas justas para todos (mujeres, hombres, jóvenes y niños), porque el éxito de unos y otros nos interesa a todos como sociedad. Es por eso que tenemos profunda convicción en el tripartismo como herramienta de movilización fundamental para que estos valores se conviertan en realidad en la vida de los trabajadores, de sus familias y la sociedad en general. Las trabajadoras y trabajadores tenemos frente a estas responsabilidades dos virtudes que estamos convencidos deben guiar nuestra acción sindical: autonomía y unidad de los trabajadores. Ambas son elementos sumamente importantes, que el mundo del trabajo jamás debe de perder de vista. Autonomía de los gobiernos, del empresariado, de los partidos políticos y de todos aquellos que buscan objetivos distintos al bien superior de los trabajadores. Unidad para lograr objetivos que sean avances sociales para nuestros compañeros, pero que al mismo tiempo establezcan una nueva forma de relacionarnos entre los seres humanos. En Chile estamos en el inicio de un nuevo gobierno de derecha, y al igual que en el año 2011, en donde la movilización de los estudiantes tuvo resultados de mediano plazo bastante contundentes, celebramos desde esta tribuna el movimiento de las mujeres en Chile. Contra la violencia, no solo física y sexual, también la violencia en el trabajo. Que se evidencien las políticas salariales, donde las mujeres somos castigadas económicamente ganando un tercio menos que los hombres para trabajo de igual valor y por el simple hecho de que tenemos útero nos cobran hasta un 170 por ciento más en los planes de salud. Somos penalizadas en el sistema provisional, recibiendo pensiones de hasta un 30 por ciento menos que los hombres, lo que inmediatamente nos lleva a la línea de la pobreza. Para más allá de la lucha de las mujeres cuando hay un cambio de gobierno no se debe asumir que los trabajadores del Estado deben ser un botín y menos llamarlos grasa. Actualmente se ha producido una ola de despidos en el sector público por solo el hecho de pensar diferente. Esto no le hace bien a la democracia. Durante el gobierno de la presidenta Bachelet se ha terminado la tramitación de una reforma laboral destinada a regular los derechos colectivos del trabajo, a objeto de adecuar la libertad sindical, negociación y huelga a los estándares que exige la OIT. En su triada, derecho a sindicalizarse, el derecho a negociar colectivamente y el derecho a huelga. Ciertamente dicha reforma no resultó perfecta y claramente quedaron avances necesarios pendientes. El problema está en que en menos de un año su entrada en vigencia el actual gobierno, azuzados por los agoreros del miedo de los derechos sindicales plantea medidas administrativas ilegales, tendientes a retroceder en lo avanzado. Como no estamos ni estaremos disponibles para ello. Al contario es actual. Lo que necesitamos es profundizar la regulación y protección de los sectores más precarizados, como por ejemplo el área de los trabajadores de call centre, área con un uso intensivo de mano de obra juvenil y femenina, en la cual no se garantizan derechos tan básicos como ir al baño. En nuestro país, el trabajador de call centre que quiere ir al baño tiene remuneración variable y eso es casi esclavista. Dentro de las grandes demandas sociales que se han expresado en las calles es el derecho a una seguridad social integral y digna, como, por ejemplo, pensiones justas, ya que

el actual sistema de administración de fondos de pensiones FP actúa con una lógica mercantilista. Como ha sido denunciado por la CUT en reiteradas ocasiones, teniendo 3 notas de página del llamado reformulado dicho sistema. Exigimos sala cuna universal para todos y todos los trabajadores con financiamiento bipartito, gobiernos y empleadores. Por lo tanto, demandamos del gobierno poner de urgencia el debate en el parlamento para que se ratifique el convenio 102. Denunciamos a esta asamblea el actual desmedido de las fuerzas policiales en contra de los estudiantes, de mujeres y a nuestros hermanos mapuches que se insertan en una nueva lógica de criminalización social que viene pasando en muchas partes de nuestro continente como Brasil y Argentina. Cuando un gobierno carece de legitimidad o apoyo popular, recurre a la violencia y al miedo para gobernar. Por último, nos declaramos en estado de alerta ante cualquier intento del gobierno de modificar vía administrativa los derechos ganados por los trabajadores de Chile, que buscan retroceder, precarizar y flexibilizar aún más las relaciones laborales. Muchas gracias. ¡Lula libre!

Sr. Jurkovic
Gobierno (Santa Sede)

Gracias. El mundo hoy está sufriendo cambios fundamentales y estructurales, lo que requiere un análisis profundo y la reconsideración de qué es el trabajo y qué significa para la economía, la sociedad y la formulación de políticas. En la época del desarrollo sostenible, el trabajo debería ser un canal esencial para crear una sociedad inclusiva, dejando de lado el medido superficial del progreso humano no solamente en términos del crecimiento económico y la acumulación de riqueza material. Según la Santa Sede, el trabajo debería contribuir a una sociedad inclusiva. Esto significa una revalorización del trabajo, considerarlo como una expresión esencial de la persona humana, un medio por el cual podemos realizar nuestras ambiciones. La inversión del orden entre los medios y los fines, donde el trabajo es un instrumento y el dinero un fin, es un terreno que nos lleva a una cultura de desperdicio. A la vez, tenemos que pensar que el crecimiento de la tecnología crea nuevos retos y tenemos que aprender qué significa. La economía ha aceptado los avances tecnológicos con el supuesto de que tendrá un efecto positivo sobre la sociedad, pero la realidad, las pruebas nos muestran que no es así. La tecnología y la globalización llevan a la polarización de los mercados laborales tanto en los países más avanzados como en los que están en desarrollo. Para crear un futuro sostenible también tenemos que confiar y depender de las generaciones siguientes, pero la paradoja es que si bien deberíamos esperar una mayor contribución de los jóvenes, las tendencias heredadas del pasado y lo actual, colocan a la juventud en una posición marginal y vulnerable. La economía mundial está creciendo, pero no puede crear suficientes trabajos de calidad, en particular para los jóvenes. Es urgente reconocer el derecho igual de la mujer en el mercado laboral para poder lograr una vida profesional y una aspiración de crear una familia, pero lamentablemente muchas mujeres no pueden ser empleadas, simplemente porque la sociedad tiene una percepción meramente económica. La mujer muchas veces debe elegir entre la familia y el trabajo, y ser madre sigue siendo una fuente de desventajas al trabajo. Todas las mujeres deben tener la posibilidad de ser simultáneamente madre y desarrollar una carrera, o ser una madre y dedicarle todo su tiempo a la familia. La familia sigue siendo la unidad fundamental de la sociedad y debe ser protegida. Las mujeres representan una parte vital de la familia. Si no entendemos claramente el aspecto de la dignidad de la mujer, jamás se podrá superar la discriminación. Quisiera reflejar las preocupaciones donde aquellos que piensan que la dignidad de la mujer está socavada por la violencia, particularmente la violencia sexual y el acoso, y hay que pensar que peor es que algunos quieren secuestrar el texto preparatorio de la comisión, en particular el punto 5, con la idea de introducir conceptos controvertidos que carecen de toda prueba o base científica o de un consenso internacional y que están impulsados por un colonialismo ideológico. Dichos intentos impiden tratar eficazmente y

prevenir las causas de la violencia en el lugar de trabajo y se olvidan de la necesidad de verdaderamente ayudar a las víctimas del acoso sexual, las mujeres sobre todo, y algunos hombres también. Y como conclusión, le pido a la comunidad internacional, que para lograr una verdadera equidad en todas las áreas de trabajo se reconozca que la dignidad viene de la razón, que permite entender la ley de Dios y que está inscrita en el corazón de cada ser humano. Gracias.

Sr. Tokumaru
Empleador (Japón)

Gracias, señor presidente. Buenas tardes, señoras y señores. Es para mí un gran honor poder dirigirme a esta casa como representante de los empleadores de Japón. En primer lugar, quisiera hablar de los objetivos de desarrollo sostenible. En septiembre de 2015, la comunidad internacional adoptó una serie de objetivos hacia el año 2030, con miras aponer fin a la pobreza y asegurar la prosperidad de todos. Keidanren, que es la Federación empresarial japonesa, ha revisado su carta de comportamiento empresarial en noviembre con el fin primordial de alcanzar los ODS, y como bien figura en la memoria del Director General sobre el programa de la OIT y su cumplimiento, es de la mayor importancia que esta casa, como miembro del grupo fundamental de desarrollo de la ONU, se dedique al alcance de esos objetivos. Y particularmente del objetivo 8: el trabajo decente y el crecimiento económico. Es precisamente la meta de la OIT. Pero para poder hacerlo, primero debemos fortalecer la base del crecimiento económico a través de la creación de centros industriales y la generación de empleo. El sector privado está desempeñando un papel crucial en ese sentido. Numerosas empresas japonesas de SME a empresas de gran envergadura están invirtiendo directamente en países en desarrollo, no solamente creando nuevas oportunidades de trabajo decente, sino también permitiendo una formación profesional para sus empleados. Y también debemos ver que el sector privado está contribuyendo a luchar contra la pobreza, y para asegurar el trabajo decente. Por ejemplo, en colaboración con la OIT, una empresa japonesa y su filial en el extranjero han financiado un programa para ayudar a la erradicación del trabajo infantil. El presupuesto de la OIT no hubiera sido suficiente en sí mismo para lanzar este programa, y, por lo tanto, se anticipa que este tipo de partenariados privados o públicos o público-privados van a expandirse. Sra. presidente, y ahora quisiera hablar de los efectos nacionales del trabajo decente. En Japón, un efecto sobre la reforma laboral, ahora está siendo tratado en el parlamento nacional. Se establece un tope para las horas extra de trabajo según esta nueva legislación, por lo tanto, el sector empresarial japonés ya ha dado pasos hacia adelante a fin de eliminar la excesiva cantidad de horas extras que realizan los trabajadores y a la vez continuar con la productividad. Por ejemplo, la federación empresarial japonesa solicita a sus empresas a crear un plan de acción conjunta para reducir las horas extras y para alentar a los empleados a tomar vacaciones pagas. Para el día de hoy, más de 200 empresas miembros han aceptado este plan. Asimismo, la legislación sobre igual remuneración para igual trabajo va a ser revisada. Estamos comprometidos a poner en práctica la legislación revisada, eliminando diferencias poco razonables en el trato entre trabajadoras regulares y no regulares, y también tomando responsabilidad por el trato diferenciado, si es que es necesario. La erradicación del hostigamiento en el lugar de trabajo es otro tema de gran importancia en Japón. En marzo de este año, el comité tripartito de Japón presentó un informe sobre la definición del acoso y sus posibles medidas de prevención con miras a establecer directrices o medios pertinentes para el futuro inmediato. Entre tanto, la adopción de normas con el fin de poner fin a la violencia y al hostigamiento en el mundo del trabajo, ya figuran en la agenda de esta casa. Entendemos que los instrumentos que permiten una mayor flexibilidad son muy deseables, de manera que se logre una compatibilidad de entre la legislación nacional de cada miembro a la hora de poner en práctica las normas de la OIT y esperamos poder contribuir hacia un

resultado positivo sobre esta cuestión de vital importancia. Por último, cierro mi discurso resaltando una vez más que los empleadores de Japón están comprometidos con la colaboración tripartita, tanto en los aspectos nacionales como internacionales del trabajo decente. Muchas gracias por su amable atención.

Sr. Dhakiri
Gobierno (Indonesia)

Sra. presidente, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores: quisiera expresar mi aprecio al Director General por su memoria "La mujer en el Trabajo: el Impulso hacia la Igualdad". Indonesia estima que la mejora de la participación de la mujer al trabajo es uno de los elementos fundamentales para alcanzar los objetivos de desarrollo. Por eso el gobierno de Indonesia ha creado diversos programas y políticas para mejorar la participación de la mujer en el mundo del trabajo y establecer mejores condiciones para ellas. En primer lugar, ha lanzado un movimiento nacional de la no discriminación en el trabajo. Ha puesto en práctica directrices sobre aspectos laborales neutros, en la remuneración y en la prevención del acoso sexual en el trabajo. Ha creado un grupo de trabajo sobre las igualdades y oportunidades, aumentando la concienciación sobre la posibilidad de establecer la igualdad de oportunidades y aumentado la presencia feminal al 30 por ciento de candidatas en las elecciones. Indonesia saluda a la OIT por todo lo que está haciendo y por los elementos que figuran en la memoria. Primero, la nueva economía de cuidados: creemos que esta economía del cuidado va a ayudar a la causa de la mujer en el mundo del trabajo, por lo tanto, la OIT debe seguir trabajando en estrecha colaboración con sus mandantes a fin de establecer un trabajo de cuidados decente a nivel nacional e internacional. Segundo, fortalecimiento del control de la mujer sobre su tiempo: le asignamos la mayor importancia a la creación de un entorno acogedor que promueva un trabajo flexible, productivo para la mujer y que le permita también el crecimiento económico. Hay que seguir estudiando en la OIT la promoción de diálogos sociales, la negociación colectiva para desarrollar un equilibrio entre la familia y el trabajo que pueda ser satisfactorio, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Tercero, valorar la labor de la mujer: le agradecemos a la OIT por seguir trabajando para conseguir datos basados en metodologías y que se pueda trabajar mejor entonces como mujer, y a la vez ayudar a esta a enfrentar los grandes desafíos que tiene a nivel nacional e internacional, tanto en el sector formal como informal. Cuarto, la OIT debe seguir brindando asesoramiento y apoyo para el desarrollo de programas a nivel de país, a fin de promover la participación de la mujer en el mundo del trabajo. La oficina también debe fortalecer su participación para que la mujer esté más presente en la organización. Quinto, poner fin a la violencia y al hostigamiento: Indonesia saluda a los debates para la normalización, y espera que la OIT progrese en ese sentido. También queremos señalar que la puesta en práctica del sistema de seguridad social de Indonesia ya cubre a los trabajadores contra la violencia y el hostigamiento en el trabajo. Sra. presidenta, Indonesia quiere seguir trabajando en estrecha colaboración con la OIT y los interlocutores sociales y otros a fin de mejorar la condición de vida y el trabajo de la mujer y el hombre. Por último, al acercarnos al centésimo aniversario de la organización, que se cumple el año próximo, seguiremos articulando nuestros esfuerzos con las siete iniciativas de desarrollo del centenario, así como el logro de trabajo decente para hombres y mujeres. Muchas gracias.

Sr. Yomura
Gobierno (Brasil)

Sr. presidente, señor Director General Guy Ryder, colegas, ministros, señoras y señores: felicito a todas las delegaciones presentes y agradezco al Director General de la OIT por su memoria que examina la iniciativa "Mujeres en el Trabajo" de la OIT, y que propone acciones y medidas para abordar los principales problemas al que todavía dificultan la

igualdad de género en el mundo del trabajo. El gobierno de Brasil mantiene su firme compromiso para la promoción de igualdad de género y ya ha adoptado diversas políticas en ese sentido. Quisiera citar la ley que amplía los derechos de los trabajadores domésticos, la ley que amplía la licencia por maternidad y paternidad, así como la creación de nuevas plazas en las guarderías, lo que fortalece la autonomía económica de la mujer y promueve la igualdad en el mundo del trabajo. Para mejorar la voz y la representación de las mujeres, quiero citar el foro nacional de la instancia de mujeres en los partidos políticos y la plataforma "Más Mujeres en el Poder", ambas promovidas por la secretaría nacional de políticas en favor de la mujer. A fin de combatir la violencia y el acoso no puedo dejar de mencionar la ley "Maria da Penha", que ya cumple 11 años desde agosto y que ha sido reconocida por la ONU como una de las más avanzadas y mejores en el mundo para poner fin a la violencia doméstica y la violencia familiar contra la mujer. Esperamos que la OIT continúe realizando su buen trabajo en ese sentido y que se siga en ese sentido al cumplirse pronto el segundo centenario de esta organización. Para alcanzar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo es necesario repensar las relaciones de trabajo como un todo, teniendo en cuenta los desafíos de futuro y reajustando los papeles tradicionales de género. En ese sentido, Brasil promueve una amplia modernización de su legislación de trabajo, de manera que se permita entre otros progresos una mayor flexibilidad en el manejo del tiempo del trabajador y mayor equilibrio entre la relación entre vida personal y trabajo. Hoy ya es posible, por ejemplo, que un hombre goce de una jornada laboral más adecuada para permitirle recoger sus compromisos o familiares, eliminando la carga desproporcionada que tradicionalmente caía sobre los hombros de la mujer. El teletrabajo hoy es una realidad y ya está prevista una nueva reglamentación que permitirá seguir utilizando esta modalidad de contratación, en una forma más amplia y que permite mejor gestión del tiempo de la familia. Además, hay algunas disposiciones poco actualizadas y excesivamente rígidas que fueron eliminadas porque resultaban una discriminación contra la mujer en el momento de ser contratada y a la vez brindan una verdadera protección para las situaciones de verdadera vulnerabilidad. Y al prestigiar la negociación colectiva y la autonomía de los trabajadores al mismo tiempo que se protegen los derechos, la modernización de la legislación de trabajo constituye un hito en la historia de las relaciones laborales en Brasil, evitando que vaya permanentemente a la justicia y brindando mayor seguridad jurídica a las partes. Los frutos deberán llevar, sobre todo a aquellos sectores que están más pegados a las prácticas paternalistas del pasado. En ese sentido, reiteramos nuestro compromiso con una verdadera liberal sindical: Brasil siempre cumple con sus compromisos internacionales; Brasil cumple con los cometidos de la OIT. Reitero: Brasil cumple los convenios de la OIT. Junto a los avances registrados gracias al crecimiento de la economía y la caída notoria de los índices de inflación, así como de los intereses, ha aumentado el empleo. Es cierto que haya oscilaciones naturales en los períodos posteriores a una recesión, y estos han influenciado a estos indicadores, pero a pesar de eso se puede prever que va a caer a cerca del 12 por ciento el desempleo a final del 2018. Como mi predecesor, mi ministerio aprovechó para reafirmar toda mi consideración por esta organización, que tiene una gran responsabilidad en la promoción del trabajo decente y del diálogo social, y que por lo mismo tiene el deber de realizar una verdadera reforma en su sistema de control de las normas, prestándole mayor atención a la perfectiva de los gobiernos. La organización, además, debe fortalecer su carácter técnico, estrictamente técnico, así como la cooperación y el diálogo conceptivo. Muchas gracias.

Sra. Teketel
Gobierno (Etiopía)

Gracias. Sra. presidenta, señoras y señores: lo primero por supuesto es dar las gracias y felicitar al presidente y a los vicepresidentes por haber sido elegidos al frente de la sesión

107.ª de la conferencia. Estoy convencida que bajo su batuta esta conferencia será un éxito rotundo. Quiero también dar las gracias al Director General de la OIT, el señor Guy Ryder, por su memoria, tan informativa sobre las mujeres en el trabajo. Y quiero extender mi gratitud al presidente del consejo de administración por su informe anual. Presidenta: Etiopía aplaude la iniciativa de las mujeres en el trabajo, de hecho, se trata de un tema crucial y que debiéramos haber abordado tiempo a. Y como se dice en el informe, las mujeres ocupan normalmente puestos poco remunerados o actividades económicas poco remuneradas, y ello resulta en más segregación y en una mayor brecha salarial; un círculo vicioso que hay que interrumpir. Cambiar la situación de las mujeres es cambiar la situación de media humanidad. Y aprovecho esta ocasión para demostrar que Etiopía está plenamente comprometida con la consecución de esta iniciativa, que no hace sino perseguir el fin de la discriminación y del acoso y también apostar por la igualdad de género en el trabajo, y para que puedan tener puestos de responsabilidad. Esta iniciativa va con instrumentos internacionales ya existentes y además es plenamente compatible con la constitución de Etiopía y sus políticas en materia de desarrollo. Además, hemos concluido ahora la enmienda nuestra ley laboral que creemos puede contribuir a mejorar las condiciones laborales de la mujer. El gobierno etíope, además, aplica una serie de medidas estratégicas que incluyen el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos: el político, económico y social. Además, con un crecimiento económico rápido y reformas políticas que actualmente está viviendo Etiopía, hace que estemos determinados a promover la igualdad y la justicia social y lograr así el desarrollo sostenible del país. La representación de la mujer en el consejo de ministros, en el parlamento y en otros órganos de decisión ha aumentado progresivamente en nuestro país. Las mujeres además están asumiendo puestos de responsabilidad en las distintas estructuras de gobierno y yo soy muestra de ello. No obstante, nos queda todavía mucho trecho por recorrer: hay todavía mujeres víctimas de discriminación, de violencia y de acoso en su país de origen y no solo, también en los destinos donde trabajan como emigrantes laborales. Presidenta: la condición de la mujer en el trabajo está estrechamente ligada con mentalidad que tiene la sociedad, el reto por tanto está muy arraigado y muy estrechamente relacionado con las estructuras culturales y sociales. Ello requiere un compromiso de todos y un enfoque muy especial. En nombre del gobierno de Etiopía y en el mío propio como mujer quiero reiterar de nuevo mi gratitud a la OIT por haber escogido esta iniciativa. Tenemos que aunar esfuerzos para que esta sea una iniciativa ganadora. Y, por último, señoras y señores, aprovecho también la ocasión para dar las gracias al Director General por sus denodados esfuerzos no escatimados en la promoción de la enmienda del 86 en la constitución. Gracias a aquellos estados que han respondido a las medidas de promoción propuestas por la oficina y mi delegación pide a los estados que no hayan ratificado la enmienda que lo hagan a la mayor brevedad. Muchas gracias.

Sr. Pambudhi
Empleador (Indonesia)

Sra. presidenta, ministros, Director General, distinguidos delegados: muy buenas tardes. Apindo es parte muy activa de la comunidad internacional de los empleadores y coopera muy activamente dando sus opiniones, siempre buscando una solución constructiva y para promover las normas laborales. Apindo, la patronal de Indonesia, cree que, si se crea un entorno propicio, se puede mejorar el empleo y también las condiciones, y queremos lograr el elemento de sostenibilidad económica. Apindo trabaja con todos los actores empresariales y con todos los actores para estimular la productividad y para fomentar oportunidades de trabajo decentes porque creemos que ello puede repercutir positivamente en el logro de los objetivos ODS que incluyen, por supuesto, crecimiento económico, inclusión social y trabajo decente para todos. Además, uno de los últimos retos más recientes es la creación de empleos verdes. Como miembro de la comunidad internacional, Apindo

también está preocupado por la sostenibilidad de nuestro planeta, que puede y repercute en el mundo laboral. Apindo estima que es necesario colaborar a la hora de buscar iniciativas que sirvan para preservar el planeta en el que vivimos y a la vez, mantener los esfuerzos necesarios para crear empleo. Apindo, presidenta, además ha creado una serie de organismos semiautónomos encaminados a ayudar a lograr los ODS, como por ejemplo de centro de formación, una red de aprendizaje de Indonesia, así como la red mundial de la que forma parte, la red mundial de aprendizaje, entre otros organismos. Esto por ejemplo nos ayudan a mejorar el desarrollo de los recursos humanos y trabajan en ámbitos como los convenios colectivos, mecanismos de establecimiento, fijación de salarios, seguridad social, productividad, formación de aprendices y formación profesional. Para poder sortear los obstáculos de la revolución industrial 4.0, Apindo, con el gobierno, ha reforzado el tema de las competencias y de las aptitudes laborales. Nosotros lo hacemos con un movimiento nacional, y con estos programas Apindo pide a unas 2600 empresas que tengan programas de formación en su seno, y también hay sinergias para recurrir a empresas que utilizan estos aprendizajes, dar a conocer lo que aportan, facilitar intercambio de formación y prácticas y reducir el desajuste que existe entre los licenciados recientes y las demandas del sector empresarial. Presidente, Apindo también está trabajando duramente para cumplir los principios fundamentales de la OIT y sigue haciendo frente, eso sí, a problemas que tiene el mercado laboral indonesio: el diálogo social, las relaciones laborales, tiene y podría declararse una política del estado. El gobierno tiene la responsabilidad de establecer los marcos reglamentarios y jurídicos de la supervisión para garantizar que haya coherencia en las políticas de diálogo social y pese al papel que corresponde de control, se tendría que reforzar para permitir una mayor participación del público. Además, las soluciones tecnológicas como las TIC, son necesarias para que puedan participar todos y conseguir un proceso de diálogo social pleno con el gobierno. Presidente: en lo que atañe a la propuesta de convenios sobre violencia y acoso aquí se debe recordar que debe estar en consonancia con el sistema jurídico de cada país para que después se pueda llevar a la práctica. Señora, ahora, ya concluyendo, Apindo espera que esta plenaria nos ayudará a mejorar la situación y el apoyo para conseguir los ODS, y especialmente, ello para que haya un mayor crecimiento inclusivo social y trabajo decente para todos. Estamos convencidos, y confiamos en que con estos esfuerzos y con soluciones adaptadas podremos conseguir una mejor sostenibilidad empresarial, así como un trabajo decente y un futuro de este más halagüeño. Muchas gracias.

Sra. Oliphant
Gobierno (Suráfrica)

Excelencias, Sra. presidenta, vicepresidentes, distinguidos delegados: el preámbulo de la constitución de la OIT nos instruye. Es tan pertinente hoy como lo fue hace 100 años. Proporciona un cimiento sólido y un punto de referencia para nuestra labor. Recordemos que esta declaración crucial establece dos peticiones fundamentales: que la paz universal solo se podrá establecer si se basa en la justicia social y que si las naciones no aprueban normas de trabajo humanas se encontrarán con un escollo para conseguir la justicia social. Nos acercamos al centenario de la OIT en 2019. La memoria del Director General nos recuerda acertadamente que, aunque sí que hemos avanzado en gran medida desde que se creó la OIT en 1919, siguen existiendo numerosos desafíos que encaramos en la actualidad y sin contar con los que seguramente surgirán cara al futuro. Es cierto que hay ámbitos en los que hemos avanzado como colectivo y por lo tanto los resultados han sido mucho mayores; pero del mismo modo, hay algunos ámbitos en los que nuestros esfuerzos colectivos han sido erráticos o inexistentes, y en estos ámbitos ha habido un desarrollo pobre. Hemos de aceptar que trabajamos en un entorno muy dinámico y que los cambios surgen más rápidamente y de manera más compleja que en los primeros años de la OIT, por los tanto, necesitaremos

mayores niveles de sofisticación a la hora de diseñar y crear intervenciones. Sra. presidenta, el primer presidente de la Sudáfrica Democrática, el difunto Nelson Mandela, dijo con razón y cito "que después de escalar una montaña muy alta, descubrimos que hay muchas otras montañas por escalar" (fin de cita). La memoria del Director General nos recuerda que, aunque sí que tenemos motivos para celebrar nuestros logros hasta la fecha, nos queda también mucho que hacer. Quisiera, aunque brevemente, darles cierta información sobre lo que está haciendo Sudáfrica para cumplir con nuestras obligaciones relacionadas con los elementos centrales de la memoria del Director General, solo en lo tocante a los planes temáticos. En relación a lo llamado nuevo impulso a favor de la igualdad, conviene observar la dura realidad que siguen encarando las mujeres, que reciben mucho menos salario que los hombres en todo el mundo cuando realizan un trabajo de igual valor. Para abordar estos desafíos, hemos revisado nuestro marco jurídico de igualdad en el empleo, introduciendo el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Además, hemos cumplido con la legislación en materia de igualdad en el empleo, requisito previo para poder realizar negocios con el estado. Sería el principio del palo y la zanahoria. Cada empleador designado tendrá que presentar una carta de conformidad con las disposiciones de igualdad en el empleo antes de que se le pueda considerar como proveedor de servicios para el estado y sus órganos. Entendemos que la ley por sí sola no es suficiente para poder conseguir los resultados que deseamos, también estamos pues aumentando nuestra inspección y la observancia. Hemos establecido también programas de sensibilización con los interlocutores sociales. La violencia se ha tipificado como delito en nuestra legislación y lo mismo sucede con el acoso en el mundo del trabajo. Los trabajadores pueden emprender acciones judiciales por violencia o acoso en el mundo del trabajo. Pueden optar por la vía de resolución de controversias laborales o por la vía penal. Entendemos que esta ambición requerirá un cambio de paradigma para hacer frente a la estigmatización y victimización que persiste. Los trabajadores deben hacer frente firme o enfrentarse con firmeza a los responsables y no desistir en las fases críticas de los procesos. El diálogo social y el tripartismo avanza y surgen nuevas dificultades, teniendo en cuenta que el diálogo social se da de manera aislada a veces de las realidades sociales y económicas y geopolíticas. Sudáfrica evalúa constantemente los métodos de mejorar, no solo los procesos, sino también la calidad de los resultados. Nuestro modelo de diálogo social no solo es tripartito en su esencia, sino que también contamos con cooperativas de mujeres de jóvenes asociaciones civiles. Todo esto es parte del diálogo social y de las disposiciones institucionales conexas. Y funciona bastante bien, pero siempre hay margen de mejoras. Nuestro diálogo social, el tripartismo, se vio puesto a prueba hace poco. Cuando los interlocutores sociales interrumpieron la negociación de la primerísima legislación nacional de Sudáfrica relativa al salario mínimo. Fue un proceso difícil, pero sólido, y como resultado, los interlocutores sociales cerraron acuerdos de amplio alcance según una serie de materias clave en cuanto a cómo debería ser la legislación nacional sobre salario mínimo. De nuevo, se vio puesta a prueba la residencia a nuestro diálogo social. Establecimos un diálogo con los interlocutores sociales en cuanto a las enmiendas clave de la legislación sobre las relaciones laborales y la ley de las condiciones básicas de empleo. Es verdad que hubo desacuerdos en algunos ámbitos, pero esto es normal en un diálogo social genuino, todo se abordó con sumo cuidado y con increíbles niveles de respeto mutuo. Estamos dispuestos a compartir experiencias y a aprender de todos los miembros de la organización para mejorar la calidad de estos resultados. Le damos las gracias a la OIT y a los responsables de la OIT en la oficina de países en Pretoria, que nos ayudan cuando encaramos algunos desafíos difíciles transfronterizos y de gran magnitud. Hagamos nuestro este nuevo impulso en favor de la igualdad, para que la justicia social sea una realidad en nuestra era. Muchísimas gracias.

Sr. Baumgartner
Gobierno (Uruguay)

Sr. Director General de la OIT, Guy Ryder, señor Presidente de la CIT: una vez más, la CIT en una de sus comisiones aborda el análisis del tema diálogo social y tripartismo, institutos enraizados en las mejores prácticas de esta organización y cuyo hilo conductor nos remite a la declaración de Filadelfia y a la propia constitución de la OIT. En esta instancia, el gobierno de nuestro país se propone a reflexionar sobre estos institutos, partiendo de una realidad nacional, contemporánea, rica en experiencias de este temor. Durante los últimos 13 años nuestro país ha desarrollado una política de diálogo social para la gobernancia del sistema de relaciones laborales, donde reiteradamente se encuentran ejemplos de consultas previas de tripartismos, de negociación colectiva inclusiva y de diálogo social amplio y comprensivo. Este tipo de acciones le ha permitido un desarrollo humano constante, reconocible incluso por otras agencias del sistema de Naciones Unidas. En materia legislativa, se han dictado más de 30 leyes que han permitido actualizar la legislación laboral y de seguridad social en temas tales como subcontratación, promoción y protección de la actividad sindical, reforma del proceso laboral, nuevos estatus de los trabajadores rurales y domésticos, trabajo nocturno, flexibilización del régimen de acceso a la jubilación y reforma del seguro de desempleo, entre otros. En materia de salud y seguridad en el trabajo, se ha potenciado el consejo nacional para la seguridad y salud en el trabajo de integración tripartita, donde se ha construido mediante el mecanismo de consulta, una cantidad importante de decretos y protocolos en la materia. La política de salarios se centra en convocar consejo de salarios: órganos de integración tripartita cuya finalidad es la fijación de salarios mínimos por rama de actividad y categoría laboral. De estos órganos se han desprendido un sin número de acuerdos y en algunos casos, convenios colectivos, que cubren a casi la totalidad de los trabajadores de la actividad privada. La mayoría abrumadora de ellos, subscrita por unanimidad. El consejo superior tripartito ha servido como órgano de consulta, no solo para la fijación del salario mínimo nacional, sino también respecto de diversas normas, tales como el decreto que reglamentó la ley de trabajo nocturno o el que reglamenta las agencias de colocación de empleo, o el proyecto de ley de trabajo para personas con discapacidad. El tripartismo se viene expresando desde hace 25 años con la conducción exitosa de nuestra seguridad social a nivel nacional; adviértase que el directorio del banco de previsión social se encuentra integrado por trabajadores, empleadores, representantes de los pasivos y el propio gobierno. Y téngase presente que este instituto es el que maneja la mayor cantidad de fondos públicos del país. Otro ejemplo resaltable de tripartismo exitoso es el instituto nacional de empleo y formación profesional, el cual también está integrado por trabajadores, empleadores y gobierno, y sobre cuyas espaldas reposan nada menos que la formación profesional de nuestros trabajadores. Lo interesante de todas estas experiencias de diálogo social y tripartismo es que han sido motor impulsor de una formalización necesaria del mercado de trabajo. En efecto, desde el año 2005 hasta el presente, se han formalizado más de 500000 trabajadores y eso implica aproximarlos a trabajos decentes e incluir al sector de la sociedad que durante mucho tiempo estuvieron fuera del círculo virtuoso de la formalidad. Otro de los temas cuyo estudio aborda esta conferencia es el del acoso en el trabajo, un punto en extremo complejo, donde inciden sobremanera los particularismos de cada rama de actividad, y en especial la cultura de cada país o región. El tema no resulta ajeno a nuestro país y sin perjuicio de que esta conferencia ha optado por discutir la creación de una norma internacional, en Uruguay ya lo hemos venido regulando en algunos aspectos mediante la ley de acoso sexual, y en otros mediante la negociación colectiva. Sr. director, Sr. presidente de la conferencia: en un tiempo de transformaciones tan profundas en el mundo del trabajo, amenazado en su concepción clásica por la revolución digital, el diálogo social a través de cualquiera de sus expresiones (el tripartismo, la consulta, el diálogo propiamente dicho, y la negociación colectiva) aparece

como la herramienta más idónea para encarar cualquier reforma que se pretenda realizar sobre el derecho del trabajo o las relaciones colectivas de una región o país. El diálogo social, por más transformaciones que sufra el mundo del trabajo, sigue siendo el elemento central del sistema normativo de esta organización y una formidable garantía para los sectores sociales en las democracias modernas. Muchas gracias.

Sra. Janahi
Empleador (Barhein)

Sra. presidenta, excelencias, jefes de delegación, damas y caballeros: es un placer para mí intervenir en la res reuniones y deliberaciones de esta reunión de la CIT como representante de la comunidad empresarial de Baréin. En mi capacidad personal, y en nombre de la Cámara de Comercio e Industria de Baréin, y también del sector privado, quisiera expresar nuestro agradecimiento y reconocimiento a todos los participantes de la conferencia. Encomiamos los esfuerzos desplegados por la OIT en colaboración con los asociados en todo el mundo para poder mejorar la cooperación y la coordinación y para poder hacer valer los principios del diálogo social constructivo y responder a las preocupaciones de los trabajadores y conseguir una justicia para todos, mejorando la estabilidad y las relaciones entre los 3 interlocutores que crean un entorno propicio para las empresas sostenibles. Sra. presidenta, invertir en el potencial económico de las mujeres es fundamental en la estrategia adoptada por Baréin para desarrollar las capacidades de las mujeres y promover su condición como empresarias. La estrategia nacional para la promoción de la mujer fue aprobada por el consejo supremo de la mujer, contando con el apoyo de su alteza el rey. Esta estrategia se centra en el empoderamiento económico de las mujeres. Tiene como objetivo las mujeres trabajadoras, mujeres empresarias, y mujeres que trabajan en el hogar, además de las mujeres con dificultades especiales. Esta estrategia garantiza la adopción y aplicación de políticas económicas para las mujeres que trabajan, a través de programas de formación y capacitación para empoderar a las mujeres desde el punto de vista económico y para que también haya protección social para la mujeres y además, que se pueda aplicar un programa con distintas organizaciones e instituciones que financian para mejorar las oportunidades para las mujeres y aumentar sus ingresos. Las mujeres de Baréin han estado presentes también a nivel internacional como miembros de la Comisión sobre la condición económica y social de la mujer de Naciones Unidas y también como miembros del consejo ejecutivo de ONU mujeres. Se ha lanzado un premio, de la princesa Sabika Khalifa para el empoderamiento de la mujer, y además se ha inaugurado una oficina en Baréin en presencia del secretario general adjunto y el director ejecutivo de ONU mujeres. Las mujeres en Baréin ocupan cargos de alto nivel en el sector privado: son directoras ejecutivas, directoras generales, y además trabajan activamente en nuevos ámbitos del trabajo. Las mujeres de Baréin desempeñan una función activa en el desarrollo del sector privado, en el trabajo en sector, o a través de la propiedad y la gestión de estas empresas que fabrican. Del número de mujeres en el sector privado, pasó de 19020 a 31159. Conviene mencionar además que las mujeres también están presentes en los cargos de tomar decisiones: son activas en la esfera pública y política y participan en consejos en el parlamento. Damas y caballeros, las limitaciones de Israel en el territorio palestino han aumentado el desempleo. Este ha llegado a un 27 por ciento, especialmente después de que se impusieran graves restricciones a la entrada de trabajadores y bienes a la franja de Gaza. Esto llevó a problemas en la economía palestina. Es necesaria la cooperación internacional respaldar los esfuerzos de todos los actores para aliviar las restricciones que se han impuesto a los trabajadores en los territorios palestinos ocupados. Esto tiene repercusiones negativas para el trabajo y la economía, por lo tanto, reiteramos nosotros que la Cámara de Comercio y de Industria de Baréin, apoya plenamente los derechos de los trabajadores palestinos a trabajar en terreno palestino con Jerusalén como capitán. Damas y caballeros, Sr. presidenta,

esperamos que esta conferencia llegue a una recomendación eficaz que mejore las competencias de las mujeres y que les permitan a estas acompañarlas en todos los desafíos para alcanzar una verdadera igualdad entre los dos géneros y así contribuir a la justicia social. Además, esperamos que se llegue a instrumentos vinculantes para todos los mandantes, teniendo en cuenta la gravedad de lo que mencionaba el Director General en su memoria. Gracias.

Sr. Comissário
Gobierno (Mozambique)

Sr. presidente: en nombre de la república de Mozambique, felicito al Sr. presidente por su unánime elección a la presidencia de esta sesión. Felicitamos también al Sr. Guy Ryder, al Director General y a su equipo por el excelente trabajo y el dinamismo que le han dado al alcance de los objetivos de la OIT. Nos vemos en un momento en que nuestra organización se está preparando para conmemorar en 2019 su centésimo aniversario. Su excelencia ingeniero Filipe Nyusi, presidente de la República, visitó la sede de la OIT en febrero de este año. Con este gesto quiso dar una señal clara de su apoyo inquebrantable a esta organización y a la cooperación bilateral entre Mozambique y la OIT. La OIT está enfrentando numerosos desafíos. Y todos esos desafíos solamente podrán ser superados a través de una voluntad colectiva de poner en práctica estrategias eficaces con el fin de alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y en particular el objetivo 8, y el cumplimiento del principio de que nadie quede atrás. Excelencias, en el marco de los esfuerzos que procuran el pleno cumplimiento de nuestras obligaciones, nos complace informar que el gobierno de Mozambique ha presentado a la asamblea de la república todos los instrumentos adoptados durante el 2016-17 por la OIT. En el 2017 Mozambique ratificó el protocolo del convenio 29 sobre el trabajo forzoso, el protocolo del convenio 81 sobre la inspección del trabajo, y el convenio 176 sobre la salud y seguridad en las minas. Este año ratificamos el convenio sobre el trabajo marítimo. El gobierno aprobó el plan de acción de la política de empleo y el plan nacional para la lucha contra las peores formas de trabajo infantil. Estamos ahora revisando la ley de trabajo del marco de la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, Mozambique por primera vez ahora dispone de una lista de trabajos considerados peligrosos para los niños. Nuestro gobierno sigue comprometido con la promoción de un diálogo social permanente y positivo, y esto se ve a través de la participación permanente de nuestros gobiernos en la comisión consultiva del gobierno. Excelencias, la memoria del Director General destaca la importancia de promover la igualdad de género combatiendo la discriminación en todos los ámbitos. Nuestro gobierno le ha asignado la más alta prioridad a la cuestión. Presentemente, la política de género y estrategia de su cumplimiento fue revisada. Pronto va a poder ser aprobada. El gobierno ha adoptado medidas para eliminar la discriminación de la mujer y para valorizar su papel en el seno de la familia y la sociedad. En el marco del cumplimiento del convenio sobre la protección de la maternidad, Mozambique recientemente amplió 90 días el período de licencia de maternidad de las funcionarias públicas. Con esta medida, se mejoran las condiciones de salud y se protege a la madre y al recién nacido. Otra cuestión clave para el gobierno ha sido aumentar la participación de la mujer en los órganos de toma de decisiones, en todos los niveles, garantizando la igualdad de oportunidades y la posibilidad de tener discriminación positiva. Le asignamos la mayor importancia a la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Señoras, señores, excelencias: Mozambique proseguirá empeñado en promover el diálogo social tripartito, puesto que este constituye un instrumento fundamental para el alcance de la paz y de la justicia social. Mozambique reafirma su compromiso total con la promoción del trabajo decente que es el principal propósito de esta organización. Muchas gracias.

Sr. Chishimba
Trabajador (Zambia)

Buenas tardes. Presidente, colegas delegados, damas y caballeros: en nombre de los trabajadores de Zambia, quisiera darle las gracias por haberme dado la oportunidad de intervenir en esta reunión plenaria. Así es la 107.ª reunión de la CIT ha abarcado una amplia gama de temas relacionadas con la dinámica del mundo del trabajo. En concreto, la memoria del Director General proporciona liderazgo y posición de manera decisiva a la OIT. Pasamos de los titubeos del pasado a colocar un punto relativo a la igualdad de género en la orden del día y se arroja luz sobre los desafíos del acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Siempre estamos de acuerdo con la memoria del Director General, cuando se dice que las mujeres encaran distintos desafíos en la sociedad, y en concreto en el mundo del trabajo. Los avances para alcanzar la igualdad de género han sido lentos. La dura realidad es que las mujeres siguen encarando discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Mientras continúan las deliberaciones sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, esperamos que consigamos un nuevo convenio de la OIT para fortalecer la lucha a favor de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo. Presidente, damas y caballeros: el informe del presidente del consejo de administración también nos recuerda de compromisos anteriores que hicimos para hacer una realidad nuestra aspiración con miras a garantizar la igualdad de género en todas las esferas del mundo del trabajo. Queríamos reflejarlo en la composición de nuestras delegaciones nacionales ante la CIT. No obstante, hemos evaluado la lista de delegados ante la conferencia, y hemos visto que estamos muy lejos de conseguir este compromiso. Apoyamos pues la propuesta del Director General de que después de que cada conferencia o cada reunión regional se sigan señalando la atención de los miembros y grupos que no han conseguido alcanzar la meta mínima del 30 por ciento en mujeres en sus delegaciones. El objetivo sería conseguir la paridad de género. En la memoria se ve que la situación de empleo mundial sigue siendo precaria a pesar de un crecimiento económico mundial relativo. El panorama es peor en los países africanos, donde el empleo se coloca fundamentalmente entre la economía informal, y solo un 10 por ciento de los trabajadores tienen un empleo formal. Esto implica que la cobertura de protección social también es baja en muchos países africanos, un 90 por ciento de los trabajadores de hecho no cuenta con la cobertura de programas de protección social. En nuestra opinión, el diálogo social debería ser el medio de conseguir la protección social. La comisión sobre el diálogo social nos ayudó a colocar en perspectiva el diálogo social en los distintos ámbitos nacionales. Sin duda alguna, mejorar el diálogo social en los distintos países, nos ayudará a consolidar nuestro enfoque ideológico en cuanto al concepto de desarrollo y en última instancia garantizará una coherencia de políticas a nivel nacional a nuestros esfuerzos por armonizar las políticas de desarrollo con la agenda 2030. El diálogo social debe estructurarse en torno al principio de tripartismos, se deben tener en cuenta que las organizaciones de empleadores, de trabajadores y el gobierno, representan mandantes diferentes y por el mero hecho de existir, participan directamente en el mundo del trabajo a distintos niveles. Sobre el principio del diálogo social, queríamos felicitar a la OIT por la iniciativa, a la hora de implicar al banco mundial en su salvaguardas ambientales y sociales revisadas para que se incluyan disposiciones relativas a las normas de trabajo los proyectos que financia el banco mundial. A la luz de esto, estamos agradecidos de que haya un nuevo enfoque adoptado por el banco mundial y la OIT. Las alianzas entre estas 2 instituciones mundiales influyentes ayudarán a mejorar la coherencia de políticas a nivel nacional en los distintos estados miembros de la OIT, que llevan a cabo proyectos del banco mundial. El informe del presidente del consejo de administración también nos recuerda de los compromisos adoptados en la cuarta conferencia mundial sobre la erradicación sostenida del trabajo infantil, celebrada en Argentina el año pasado. Reafirmamos nuestro compromiso para con la eliminación del trabajo infantil y brindamos nuestro apoyo respecto a la propuesta de alentar a la asamblea

general de las Naciones Unidas a que declare el año 2021 como el año internacional para la erradicación del trabajo infantil. Para concluir, quisiéramos subrayar la necesidad de fomentar las capacidades de las organizaciones de trabajadores y en realidad de los mandantes de la OIT para mejorar o para conseguir los objetivos estratégicos del programa de trabajo decente, teniendo en cuenta también el cambio de paradigma en nuestro enfoque de cooperación al desarrollo, teniendo en cuenta las alianzas entre la OIT y el banco mundial, esto requiere que se rediseñen los programas de trabajo decente por país y que haya una reorientación de las estructuras del diálogo para conseguir que la OIT añada valor a nivel nacional y mejore el diálogo social como un instrumento de gobernanza. Muchísimas gracias.

Sr. Braga de Andrade
Empleador (Brasil)

Señoras y señores, la confederación nacional de la industria en nombre de la delegación de los empleadores de Brasil saluda a todos los presentes y agradece la oportunidad de poder manifestarse aquí. El mundo de las relaciones de trabajo está pasando por un momento singular con el objetivo de promover la sostenibilidad del medio ambiente, de las relaciones humanas, así como de los desafíos que representan los avances tecnológicos y experimentales por la globalización y por los flujos migratorios que son algunos de los elementos impulsores de la sociedad. Brasil es un país diversificado que procura alcanzar soluciones para los desafíos mundiales que involucran a cuestiones estructurales específicas como la transición demográfica en curso. La legislación laboral es uno de los puntos que están siendo mejorados en Brasil, la legislación de trabajo rígida compuesta por la consolidación de leyes laborales y por diversas normas fue modernizada por primera vez ahora con respecto a los últimos setenta años. Más de cien artículos de la legislación fueron modernizados poniéndolos en consonancia con las modernas prácticas de trabajo y que permitieron la creación de un ambiente de diálogo eficaz entre empresas y trabajadores. Algunos de los resultados positivos ya pueden verse, como por ejemplo la reducción casi en un 50 por ciento del número de nuevas acciones en el trabajo y la creación de acuerdos para los contratos laborales. Para que tengan una idea de esta nueva realidad les diré que en febrero de este año no más fueron firmados 18 mil acuerdos, y en especial esta modernización aprobada democráticamente por el poder legislativo brasileño tuvo como base el fortalecimiento de la negociación colectiva siguiendo lo que estipulan los convenios 98 y 104 de la OIT. Además de eso el fortalecimiento de la negociación fue amparado por una decisión de la suprema corte constitucional de Brasil, señoras y señores, quisiera subrayar la modernización del mundo del trabajo en Brasil que acompañó un proceso que también ha ocurrido en varios países en los últimos 30 o 40 años poniendo al fin en práctica las transformaciones que habían tenido lugar en las negociaciones con los trabajadores y entre esos vemos la tendencia reciente de permitir que los temas tratados en las normas colectivas de trabajo también sean recogidas y también fomentar la utilización de reglas descentralizadas y que sean menos difíciles para lo que se estipula en los lugares de trabajo. Trabajamos con los interlocutores sociales, tenemos junto al poder público la elaboración de acuerdos que le permitan a los trabajadores y empleadores la posibilidad de tener negociaciones libres y voluntarias. Pero hay que decir que todo eso de ninguna manera signifique que se esté revocando la protección que le corresponde al trabajador. En realidad, ese cambio estableció límites amplios para las garantías cuya negociación está prohibida. No puede ser objetivo de una negociación colectiva por ejemplo el salario mínimo, la protección contra el trabajo infantil, adolescentes o mujeres, el derecho a huelga o el de

sindicalización y la protección a la salud y seguridad en el trabajo, son elementos innegociables y Brasil está adoptando todas las medidas necesarias para la modernización de la legislación del trabajo, apoyamos ese cambio porque queremos un entorno más adecuado generando empleo con mejores salarios para los trabajadores y buenas condiciones para el crecimiento de las empresas. Es inaceptable que se acuse a Brasil como un país que no cumple con sus obligaciones en las relaciones laborales. Tenemos la mayor estructura judicial especializada en esas negociaciones que cualquier otro país del mundo. La justicia de trabajo representa más del 20 por ciento de todo ese presupuesto judicial y además cumplimos con las normas de la OIT, ratificamos 97 convenios de la OIT y en cuenta al promedio de los países desarrollados tienen muchos menos convenios ratificados, buena parte de los países desarrollados tienen apenas 14 y un máximo de 26 ratificaciones de los convenios de la OIT [*vgr INTERRUPTION 6:12*] Brasil debe caminar en la misma dirección de la modernización del trabajo. Brasil nos permite que el país cuente con los instrumentos adecuados para enfrentar los desafíos actuales y futuros y es con esa óptica de la OIT no solamente debe comprender la forma de trabajo en Brasil sino también su papel institucional, o sea elaborar los temas que aquí se tratan y también asegurar el diálogo tripartito con el compromiso de preservar la relación entre el trabajador y los empleadores. La OIT no puede ser un foro para manifestaciones políticas, es una institución importante [*vgr INTERRUPTION 7:04*] Gracias.

Sr. Makwayiba
Federación Sindical Mundial

Muchas gracias señora presidente, señoras y señores, estimados colegas, en nombre de la Federación Sindical Mundial saludamos al plenario, a los delegados de los sindicatos y a los trabajadores de todo el mundo. Desde este podio deseamos expresar nuestra solidaridad con el pueblo de Palestina que sufre tanto de la ocupación israelí y condenamos los nuevos asesinatos a sangre fría del pueblo palestino en Gaza cometidos por el ejército israelí. Condenamos el traslado de la embajada estadounidense hacia Jerusalén. Para nosotros Jerusalén es la capital eterna de Palestina. A nivel internacional por un año más la situación financiera de los trabajadores y sus condiciones de vida se ven agravadas y están totalmente desfasadas con su esencial contribución a la sociedad. Las medidas de austeridad que fueron puestas en práctica en nombre de la crisis económica han llegado a ser permanentes y eso es cierto en todos los países europeos y buena parte del mundo occidental ya que se recortan pensiones, salarios y se reducen los derechos de los trabajadores. Las rivalidades entre fuertes monopolios de diversos países cada vez llevan más a intervenciones imperialistas como la reciente intervención en Siria. Hay guerras financieras y sanciones que afectan directamente la vida de los pobladores de a pie de estos países. Las guerras que han tenido lugar en países como Libia, Irán, Afganistán y Siria procuran explotar los recursos naturales de esos países por parte de los países capitalistas. Señoras y señores, son ellos que desangran a los pueblos y que crean verdaderos ejércitos de desplazados, refugiados y migrantes. Para los países africanos y para muchos países de América Latina los trabajadores sufren por una falta de trabajo decente, no hay medidas de salud y seguridad en sus lugares de trabajo, no hay cobertura sanitaria ni agua potable ni alimentos suficientes o prevención de enfermedades como el SIDA y el desempleo y la inseguridad prevalece sobre todo entre los jóvenes y las mujeres a quien se les niega una vida digna. En ese sentido la Federación Sindical Mundial trabaja para ayudar a los trabajadores en resistencia en Francia, India y manifestamos nuestra solidaridad con

los trabajadores de la caña de azúcar en América Latina, así como los maestros que tanto luchan en cada rincón del planeta. Nos alineamos con los pueblos de Venezuela, Cuba y todos aquellos que luchan contra el imperialismo. Durante los 73 años transcurridos desde nuestra creación el FSM ha dedicado su trabajo a defender los derechos de los trabajadores, a fortalecer los sindicatos basados en clase a nivel mundial y a la expresión práctica de la solidaridad a nivel internacional. El cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT es importante porque permite que los derechos fundamentales y la libertad sindical de los trabajadores sea respetado. Pero también es necesario seguir vigilando y realizando luchas de clase contra los monopolios y contra los efectos devastadores de sus políticas contra la clase trabajadora. Llamamos a aquellos que son responsables en la OIT para que tomen en cuenta la exigencia de largo plazo de la FSM para que haya un funcionamiento más democrático y transparente en esta institución y pedimos también que se prosiga su militantismo a nivel internacional para las futuras generaciones de trabajadores, así como las actuales, en favor del trabajo estable sin guerras imperialistas y sin fenómenos xenofóbicos y neorracistas. Tendemos nuestra mano a cada trabajador, cualquiera sea su color, condición, sexo, idioma, estén con nosotros, únanse a nosotros y luchemos contra la barbarie imperialista, gracias.

Sra. Farani Azevedo
Gobierno (Brasil)

Gracias, Sra. presidente. Usted, señora, nos pide que nosotros utilicemos y empleemos el lenguaje parlamentario, pero hay trabajadores de otros países que desconocen la situación de mi país y que hacen juicio sobre cuestiones que no les conciernen. Yo deseo que este tipo de comportamiento, además en lenguaje no parlamentario, cese. Yo le pido a usted, Sra. presidenta y al presidente de la conferencia y los demás vicepresidentes, así como al Director General de esta organización, que por favor pongan fin a estas fuertes manifestaciones que no son compatibles con las buenas prácticas ni con el decoro que corresponde a esta organización, a esta ni a cualquier otro organismo de Naciones Unidas. Brasil no reconoce este tipo de comentarios sobre nuestra situación. Hemos vivido una crisis, situación muy delicada; hemos llevado a cabo reformas laborales muy importantes, promulgado leyes fundamentales y promovido también cambios importantes. La democracia sigue viva en nuestro país. Florece en la sociedad civil. Hay un debate público muy activo y reina el estado de derecho. El poder judicial, además, es plenamente independiente. No abandonamos nuestras responsabilidades. Perseveramos además en nuestra determinación contra la corrupción, siempre respetando el estado de derecho, así como las garantías individuales recogidas en nuestra constitución. Nuestras instituciones, además, se muestran sólidas mediante actuaciones y medidas concretas de un gobierno demuestra que respeta sin fisura la ley, y siempre en un carácter de sociedad abierta. Señora presidenta, cuento con usted. Gracias.

Lunes 4 de junio 2018, sesión de la tarde

Sr. Drullet Pérez
Trabajador (Cuba)

Sra. presidenta. Próximo el centenario de la OIT y a pesar de los esfuerzos realizados en la búsqueda de alternativas para mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras en el mundo del trabajo apreciamos que aún estamos muy distantes de lograrlo. Podríamos mencionar los innumerables ejemplos que demuestran las

violaciones que se comenten con los trabajadores y las trabajadoras y que esta casa cada año discutimos en búsqueda de justicia social y por el pleno respeto a sus derechos y libertades. Como se expresa en el informe del Director General, debemos impulsar la igualdad de la mujer en el trabajo y en la sociedad. Estamos obligado a revertir esta realidad y a luchar por la equidad que por derecho propio merecen. Las cubanas ya tienen ganados muchos derechos laborales y sociales que las han llevado a su pleno empoderamiento en todas las esferas de la vida. Para ilustrar estos resultados, en Cuba las mujeres son el 49 por ciento de la fuerza laboral con igualdad de remuneración y derechos. Ocupan el 53 por ciento las diputadas del país. Son el 66 por ciento de los profesionales y técnicos y el 57 por ciento del total de dirigentes sindicales. Solo con estos ejemplos podemos afirmar que los plenos derechos para las mujeres están garantizados. Aun así, seguimos luchando por eliminar los vestigios de violencia o discriminación que puedan surgir por individuos dentro de la sociedad. Al analizar los documentos emitidos por la OIT para los debates que aquí se vienen desarrollando, apreciamos que la situación de millones de trabajadores en todo el mundo es muy compleja. Los trabajadores de muchos países europeos viven una de las peores pesadillas de su historia, desaparecen sus conquistas históricas, se les despoja de sus derechos sociales y laborales, de los servicios públicos, las pensiones y ven como bajan sus salarios. En Asia y otras regiones se extiende, cada vez más, el trabajo informal sin condiciones ni protección, con salarios miserables y, en muchos casos en condiciones de semi esclavitud. En el contexto latinoamericano, las luchas sociales, sindicales y obreras contra las políticas neoliberales que aplican ciertos gobiernos se agudizan cada vez más. Muchos de los avances logrados en el proyecto de integración y creación de programas sociales han sido interrumpidos, provocando desigualdad, pobreza, desempleo, discriminación y peores condiciones de vida. De igual modo, las guerras y los conflictos entre países han sido un factor determinable en el aumento del desempleo, en el aumento de las migraciones en la destrucción de poblados enteros y del medioambiente, siendo las mujeres, niños y niñas las peores víctimas. Sn embargo, la crisis global que enfrentamos junto a los procesos de regresión en muchos países, con todas sus consecuencias, no son algo coyuntural, sino sistémico, con lo que reafirmamos que es sistema el que debe ser cambiado. Convencidos estamos que jamás se resolverán los graves problemas de desigualdades, abuso, inseguridad, desempleo, represión, guerras y crímenes que hoy se comenten en nombre de la democracia y los derechos humanos en el actual sistema capitalista mundial. Solo con la necesaria unidad de los trabajadores y las trabajadoras del planeta podremos enfrentar este injusto sistema responsable del adverso mundo en el que vivimos. Sra. presidenta, los cubanos seguimos enfrentando dificultades económicas debido a la consecuencia de las crisis múltiples que vive la humanidad y por las medidas impuestas durante años por el injusto bloqueo económico, financiero y comercial de los Estados Unidos contra Cuba recientemente recrudecido por su actual administración. Esta actitud ha contribuido a que los pocos avances logrados en el restablecimiento de las relaciones bilaterales hayan tenido un retroceso considerable con la consecuencia de afectaciones al pueblo y a los trabajadores cubanos. No obstante, estamos inmersos en el proceso de cambio que creemos necesario derivado de la actualización del modelo económico y social como perfeccionamiento de nuestro socialismo. El Código del Trabajo cubano discutido ampliamente por más del 9 por ciento de los trabajadores abarca mucha de las protecciones que hoy se analizan en las comisiones, por ello nos toca seguir trabajando por defender la correcta aplicación de esta legislación laboral en su totalidad. Hoy estamos en marcha en el proceso hacia el XXI Congreso de nuestra Central de Trabajadores donde el debate se centra en el mejoramiento de las

condiciones laborales, la salud ocupacional, el papel de los trabajadores en la batalla económica, el perfeccionamiento del sistema salarial y de los convenios colectivos para seguir impulsando el desarrollo de nuestra sociedad en beneficio de sus trabajadores y las familias. El pueblo de los trabajadores cubanos a través de estos procedimientos garantizamos la continuidad de nuestro sistema y el amparo de los derechos sindicales y sociales logrados por la revolución. Por otro lado, continuaremos trabajando de manera constructiva en el empeño de contar con una OIT que se perfeccione constantemente y lograr avances para lograr su destino. Muchas gracias.

Sr. Echevarría
Empleador (Colombia)

Gracias, Sra. presidenta. Felicito a toda la mesa directiva de la conferencia. De la memoria del Director General sobre los aspectos de género, los empleadores seguimos contribuyendo con la agenda del progreso que se ha venido dando en las últimas a las mujeres para su inclusión igualitaria, tanto como servidoras en el Estado, como empresarias o como trabajadoras. Nos apartamos de la tendencia negativa presentada en la memoria por el Director General. Otros organismos internacionales resaltan avances específicos, por ejemplo, ONU Mujeres destaca la adaptación o enmiendas de 72 leyes en 61 Estados. El Banco Mundial, por su parte, indica que el porcentaje de mujeres que participaron en el trabajo entre 1990 y 2017 aumentó en muchos países en vías de desarrollo. Hubiera sido deseable, en la Memoria, que proporcionara ejemplos con experiencias de interés y buenas prácticas que pudieran servir de referencia a otros Estados en su aplicación. Los empleadores le damos gran prioridad a la inclusión de las mujeres. No creemos que las soluciones a la inclusión plena se resuelvan con el mero enfoque jurídico. Menos creemos en que las responsabilidades del Estado se trasladen a las empresas como se empieza a observar en ciertas líneas jurisprudenciales. La solución especialmente está en las autoridades. Las que deben cumplir un papel eficaz para derribar barreras estructurales, sociales, jurídicas y especialmente culturales y por eso, también se debe facilitar el acceso a la formación de competencias para la incorporación y adaptación de las mujeres. Los empresarios destacamos que la participación más activa de la mujer en el trabajo debe traducirse en mayor eficiencia que contribuya a una mayor productividad acumulada de los factores de la producción y a la facilitación a los países en vías de desarrollo para la inserción en la economía global de mercados. No debe olvidarse que a través de nuestras acciones directas existe un gran número de mujeres en el mundo con mejor situación en el trabajo, con contratación independiente o autónoma, teletrabajo, trabajo a domicilio, jornadas de trabajo flexible, remuneración, permisos y ascensos equivalentes a los de los hombres. La senda de progreso debe continuar y a eso invitamos a Gobiernos y a trabajadores para lograr más y mejores resultados. Al invertir en el valor de las mujeres, lo empresarios requerimos también la confianza y compromiso de ellas a través de esfuerzo y dedicación a la mejora de la organización económica de las empresas y del Estado. Colombia también, en materia de género ha progresado. La inclusión de las mujeres en el trabajo ha llevado al incremento general y constante de la tasa de participación laboral. Las mujeres gozan hoy de igualdad de trato y beneficios legales, mayores espacios en la sociedad, la política y las propias empresas. Somos conscientes de que lo logrado no es completo. Deben hacerse otras actividades culturales que incluyan plenamente a la mujer en condiciones de trato y respeto en el trabajo. Por eso, no se requieren más normas o leyes, sino más conciencia colectiva de los cambios en los comportamientos cotidianos de los individuos en sociedad. En esta conferencia los empleadores colombianos hemos

tenido participación paritaria por razones de género y, también, hemos contribuido con una empresaria de la junta de la ANDI en el panel de paz y resiliencia, donde compartirá espacio con una distinguida representante de los trabajadores de nuestro país. Quiero finalizar destacando el importante mensaje que significa la presencia del Jefe de Estado colombiano en la conferencia. Es el cierre de una página oscura en nuestro devenir hacia una sociedad madura. Lo ocurrido debe servirnos de reflexión para que no se repita y para superar las diferencias en el trabajo mediante mayor acción conjunta de los actores sociales entre sí, de estos con las autoridades y viceversa. Colombia está viviendo una transición hacia el entendimiento pleno de sus diferentes sectores políticos, económicos y sociales. Colombia ha vivido ante la OIT enormes dificultades en el transcurso de los últimos 25 años por razón de la intolerancia y la violencia política, también por la acción criminal del narcotráfico, todo lo cual ha influido en los diferentes espacios de las relaciones sociales, incluyendo la laboral. Es por lo anterior que debemos resolver nuestras diferencias de opinión y controversias legales en el ámbito nacional. El respeto mutuo es la base del entendimiento en sociedad. Invito a los trabajadores de mi país a que busquemos soluciones conjuntas a las dificultades naturales que se presentan en las relaciones del mundo del trabajo. Creemos que lo que viene es mejor. Muchas gracias.

Sr. Samaraweeraa
Gobierno (Sri Lanka)

Sra. presidenta, Director General de la OIT, honorables ministros, Excelencias, delegados, damas y caballeros: En un placer para mí dirigirme a las 107.ª reunión de la Confederación Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Sri Lanka. Hemos tomado nota con interés de las propuestas del informe del Director General de la OIT "Las Mujeres en el Trabajo: Avance hacia la Igualdad" que es parte importante integral de las siete iniciativas del centenario que ha lanzado la OIT. La igualdad en el mundo del trabajo y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales y es un objetivo muy claro estipulado en los ODS. No lograremos un crecimiento económico sostenible y duradero sin resolver las desigualdades existentes en el mundo del trabajo. Sra. presidenta, en mi país, Sri Lanka, tenemos unos altos niveles de igualdad en varios indicadores, como la educación y la salud, entre otros, pero tenemos que realizar mayores esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en la mano de obra. Como en muchos países en desarrollo, hay necesidad de romper con los estereotipos de género en algunos empleos. El gobierno de Sri Lanka está tomando diferentes pasos para resolver esta situación. Con la aplicación del Plan de Acción para el Trabajo Decente en el país de la OIT hemos establecido áreas de prioridad para operar bajo el Plan de Acción de Derechos Humanos 2018-2021 preparado de forma transparente e inclusiva y en consulta con todos los actores interesados y hemos detectado diferentes áreas de preocupación: la salud y seguridad en el trabajo, la eliminación del trabajo infantil, la regulación del sector de los trabajadores domésticos, etc., con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores. Y adhiriéndonos al principio de tripartismo y de diálogo social, Sri Lanka está presentando una Ley Única de Empleo, siguiendo el principio de no discriminación por motivos de género u otras formas de discriminación en el mercado de trabajo. También estamos presentando enmiendas a la legislación laboral existente para que haya más protección a los trabajadores domésticos en salarios, cobertura y seguridad social. Sra. presidenta, en nuestra situación, Sri Lanka participará con placer en las iniciativas para erradicar el trabajo infantil nos centraremos también en la seguridad en el trabajo para los más jóvenes. También tenemos un especial interés en aplicar la iniciativa contra el trabajo infantil

y es un honor decir a esta vuestra asamblea que apoyaremos las iniciativas de la OIT en este sentido. También creemos que tenemos que hacer del lugar de trabajo un lugar libre de acoso y de violencia, incluso en el sector de los trabajadores domésticos. Es una iniciativa del Consejo de Administración que apoyamos la de establecer un instrumento contra la violencia contra hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Un resultado equilibrado es el objetivo que debe basarse en la Declaración de Filadelfia, así se lograría una solución concreta a los problemas de violencia y acoso en el lugar de trabajo y, además, podrían enfrentarse las causas subyacentes de la desigualdad de género. Sri Lana cree firmemente que cumpliendo con la Agenda de Trabajo Decente todo contribuye a mejorar la situación de derechos y de normas en el ámbito del trabajo. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Baptiste-Primus
Gobierno (Trinidad y Tabago)

Muchas gracias, Sra. presidente, Director General, Excelencias, distinguidas damas y caballeros. Es un enorme placer para mí dirigirme ante ustedes y traerles los cálidos saludos del gobierno y el pueblo de Trinidad y Tabago. Estamos agradecidos de esta posibilidad de manifestarnos ante la conferencia y reforzar el apoyo mundial en los esfuerzos para logar el trabajo decente y de cara a la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Sra. presidente, celebraremos, por fin, el centenario de la OIT y desde luego es un placer que el lanzamiento de las siete iniciativas del centenario haya dado a los mandantes la posibilidad de participar de forma directa en forjar la forma en que la OIT logra cumplir con su mandato en el futuro. Hemos entendido que son los mandantes quienes deben tomar acción proactiva a nivel nacional a través de las organizaciones tripartitas respectivas a medida que aplican las iniciativas. Y quisiera felicitar al Director General por el informe tan completo y detallado sobre la situación de las mujeres en el trabajo sobre todo la atención que centra a avanzar en la igualdad de género. Resulta evidente que abordar la igualdad de género en el mundo del trabajo no es solo una cuestión de derechos humanos, sino que es imperativo para el desarrollo sostenible. No cabe duda de que para reconocer esto, los líderes mundiales deben tomar una decisión de establecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como objetivo de la agenda de desarrollo sostenible. Sra. presidente, a raíz de nuestras reflexiones como mandantes de la OIT sobre la transformación que vive el mundo del trabajo y reconociendo la responsabilidad colectiva de Gobiernos, trabajadores y empleadores de forjar su futuro, creo que el informe del Director General supone una oportunidad excelente para reflexionar sobre la situación en que se encuentran las mujeres en el lugar de trabajo entre todos los miembros de la OIT. La responsabilidad recae en los Estados miembros para logar el empoderamiento económico a nivel mundial de las mujeres y si queremos avanzar para logar un futuro así, debemos, entre otras cosas, enfrentarnos a la subrepresentación de las mujeres en los puestos mejor remunerados, potenciar la igualdad de género, la paridad en las posiciones de liderazgo, enfrentar cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo y defender el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y reconocer y comprometernos a la reducción del trabajo de asistencia no remunerado. Sra. Presidente, la OIT y sus esfuerzos continuados de liderazgo han señalado el camino para los mandantes y han dejado marca en el Gobierno de Trinidad y Tabago que considera que el compromiso para el desarrollo debe estar basado en las personas y debe hacerse a través de la promoción de la Agenda de Trabajo Decente y quisiera señalar algunos de los recientes logros de mi Gobierno en el ámbito laboral: Hemos avanzado en la promoción de los derechos y responsabilidades de trabajadores y empleadores a

través de una campaña integrada de marketing y de comunicación, utilizando las redes sociales y los medios tradicionales. Hemos realizado consultas para revisar y enmendar 7 leyes laborales. Nuestro gobierno sigue trabajando en enmendar la legislación laboral del país. Hemos lanzado y aplicado la Política Nacional Revisada de VHI/SIDA. Hemos desarrollado y aplicado campañas con el objetivo de sensibilizar al público sobre los derechos de los trabajadores domésticos, así como la prevención y eliminación del trabajo infantil en Trinidad y Tabago. Hemos iniciado, también, el desarrollo de las políticas nacionales sobre la prevención y eliminación del trabajo infantil y de migración laboral en el país y sería un agravio por mi parte no agradecer a la OIT su equipo de trabajo decente, así como a la oficina del Caribe por su apoyo incesante en las iniciativas de trabajo decente en el país. Como pequeño estado insular en desarrollo, Trinidad y Tabago con otros países, con otras islas del Caribe sigue enfrentándose a los retos económicos, las vulnerabilidades en el mercado laboral específicas en la región, alta tasa de migración, una disparidad entre la formación y los empleos requeridos, los bajos niveles de productividad, el desempleo juvenil, así como un sector informal en crecimiento suponen a menudo obstáculos para lograr la Agenda de Trabajo Decente. Son todas estas, lacras que nos afectan a todos. Debemos enfrentarlas. Muchísimas gracias, presidenta.

Sr. Matula
Trabajador (Filipinas)

Gracias, presidenta. Sra. presidente, distinguidas damas y caballeros de esta vuestra asamblea, amigos: Es un honor para mí hablar en nombre de los trabajadores de Filipinas. Felicitamos, nos congratulamos del informe del presidente del Consejo de Administración y del Director General por ser muy completo y muy ilustrador. El viernes pasado escuchamos al presidente de Colombia, Juan Manuel Santos, en la plenaria. Dijo que la paz solo es posible a través de justicia social. El galardonado con el Premio Nobel de 2016 por acabar con 50 años de conflicto armado en Colombia dijo que la justicia social se logra con más empleo, menos pobreza y menos desigualdad y, en este sentido, es un placer recordar el concepto de la paz duradera derivada de la justicia social. Nos comprometimos con ese concepto en la práctica y la OIT por ello recibió el Premio Nobel de la Paz en 1969.En nuestro país nos encontramos en unos tiempos muy interesantes. Estamos iniciando una lucha por lograr una paz duradera con las guerrillas comunistas y con los secesionistas Moro para acabar con el baño de sangre y, a la vez, nos enfrentamos con ejecuciones extrajudiciales que se dan prácticamente todos los días en las calles. En primer lugar, en la lucha para lograr la paz y la cooperación internacional bajo la recomendación por el empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia n.º 205 de 2017, felicitamos el importante rol de Noruega para avanzar en el proceso de paz en Filipinas. Agradecemos que gracias a los auspicios del gobierno del Reino de Noruega el Gobierno de la República Filipina se han iniciado las conversaciones de paz con el Frente Democrático Nacional Comunista (NDFP) y su brazo armado, el Nuevo Ejército del Pueblo (NEP), que se han sentado a negociar para concluir con el conflicto comenzado hace más de 50 años. Noruega va a ayudarnos a mediar y ha colaborado también en el equipo de seguimiento internacional para ver la aplicación del proceso de paz entre el Gobierno y el Frente de Liberación Islámico Moro. También instamos al honorable Secretario de Trabajo, Silvestre Bello Tercero para que cuente con los sindicatos y grupos de la sociedad civil en el proceso. En segundo lugar, nos alarma y preocupa muchísimo el nivel de asesinatos en las calles, incluso de niños. Pedimos que el Gobierno introduzca medidas, como la reforma de la policía, y no permita la tolerancia de estos asesinatos para resolver el problema de

droga en el país. En tercer lugar, el empleo no es una mercancía, como se dice en la Declaración de Filadelfia del 1944. Tenemos diferentes iniciativas nacionales FFW, Sentro y TUCP que han iniciado una campaña contra los contratos abusivos para acabar con la precariedad en el sector público y en el privado. Además, en cuanto al diálogo social, perdimos al Gobierno a que revise la representación tripartita de los trabajadores en la toma de decisiones políticas. Y, por último, en una nota positiva, agradecemos al Gobierno que haya ratificado el Convenio 151 sobre las relaciones laborales en el sector público que beneficiará a 1 500 000 trabajadores gubernamentales. Agradecemos, también, a la Internacional de los Servicios Públicos y a sus 8 afiliadas que iniciaron la campaña de ratificación. Los retos ante el gobierno residen en la aplicación del Convenio. Muchas gracias por su atención.

Sr. Aziz
Empleador (Pakistán)

Honorable presidenta, respetado Director General, distinguidos delegados: Como presidente de la Federación de Empleadores de Pakistán, así como presidente del Foro de Empleadores Sudeste Asiático, les traslado los saludos de Pakistán y del Sudeste Asiático. Durante el último año Pakistán ha avanzado mucho para demostrar su resiliencia ante los retos de terrorismo, asegurar la paz en esta región tan compleja. Hemos logrado movilizar a los facilitadores de la transformación socioeconómica y desarrollo empresarial. Y agradezco la oportunidad de felicitar al Director General por presentar un informe tan completo sobre los resultados logrados por la OIT a la hora de promover la justicia social a través del trabajo decente, centrándose en el rendimiento de la OIT en su bienio medido por el activismo social, los resultados facilitadores y las políticas transversales. También quiero rendir tributo al Director General por su inteligencia al lanzar la iniciativa del centenario hacia las mujeres en el trabajo como una de las 7 iniciativas a través de las cuales la OIT celebrará su primer centenario de cara al futuro. Creo que con este informe se avanzará en el impulso de la OIT para avanzar en la igualdad de género y será una importante contribución a lo que el Director General llama "el esfuerzo avanzado para la igualdad". En el informe se señala que, a pesar del impulso, hay un aumento en el desempleo, una falta de protección social para millones de personas y trabajo infantil y trabajo forzoso inaceptables, según la Agenda 2030 de desarrollo. Al establecer estos objetivos de desarrollo, se permitió que la OIT estableciera posibilidades para influir en las políticas nacionales e internacionales. Además, en el informe del Director General se señalan unos resultados laborales, se adopta la Declaración de la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal para avanzar en la promoción laboral. Hemos desarrollado nuevos programas para avanzar en el trabajo decente en los países de la región. En mi país, Pakistán, uno de los países en desarrollo del sur de Asia, estamos luchando para avanzar de la regresión socioeconómica de las últimas décadas y estamos avanzando con un fortalecimiento político, económico y social y es alentador ver que la OIT en su oficina de país de Islamabad como se implica a los mandantes tripartitos en el reparto de los beneficios de los principales logros. Se ha creado un Consejo Nacional Empresarial para los pisos de protección social y se han dado también pasos positivos para movilizar a los sindicatos en la negociación colectiva en el sector agrícola. Hemos logrado más, gracias a la colaboración de la OIT, un proyecto de dos años para obtener mejores trabajos a través de las prácticas sociales responsables. El diálogo social en las normas laborales internacionales, los Convenios 100 y 111, la iniciativa de mejor empleo, el futuro del trabajo y otras cuestiones son de gran importancia para nuestro país. El movimiento de parlamentarios para la aplicación de la Agenda 2030 son,

entre otros, algunos ejemplos de las iniciativas en el país para avanzar en consultas con los mandantes tripartitos sobre las políticas nacionales y regionales, sobre todo en lo que respecta a la legislación laboral. Permítanme avanzar más rápido porque me estoy quedando sin tiempo. Si bien extendemos el apoyo a la OIT y nos congratulamos por los esfuerzos del Director General para lograr los objetivos esperados, también pedimos que considere una propuesta para formular un pacto social que se centre especialmente en las necesidades y los retos de los menos desarrollados. Recuerdo que cuando era joven nos enseñaban lo que hacía UNICEF en los colegios, pero la OIT es más importante, hoy en día, casi. La OIT es la casa del tripartismo y del activismo social. A modo de conclusión, aprovechando esta augusta casa, quisiera lanzar un llamamiento a los líderes mundiales y a todos los ciudadanos del mundo: por favor, den una oportunidad a la paz. Muchas gracias, damas y caballeros, Sra. presidenta.

Sra. Kostevich
Gobierno (Bielorrusia)

Sras. y Sres., me gustaría, en primer lugar, felicitar a la presidente de la conferencia por su elección a este alto cargo. Le deseo todo su éxito en sus trabajos. Agradezco al Director General, el Sr. Guy Ryder, por su excelente informe que nos demuestra los retos a los que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. Por desgracia, nos acercamos al centenario, pero hemos de mencionar cuestiones como la desigualdad de género en el lugar de trabajo, los salarios injustos y no equitativos, la falta de conciliación. El Gobierno de la República de Belarús da la bienvenida al enfoque de la OIT y su compromiso de avanzar los principios del trabajo decente en nuestro mundo. La OIT no solo debe estudiar e identificar los problemas dados, también debe proponer formas de resolver esos problemas. La comunidad internacional tiene ante sí la iniciativa del centenario que incluye ámbitos muy importantes de la actividad de la organización a la hora de crear un futuro justo para todos. Estimada Sra. presidente, una política social robusta no debe ser una alternativa a una política de crecimiento económico, al contrario, son partes de un todo. Esto es algo obvio porque la OIT ha incluido el concepto de trabajo decente en el programa de 2030. El Gobierno de Belarús apoya este enfoque. En nuestra República damos gran importancia a asegurar que los resultados del desarrollo económico tengan un impacto positivo sobre el bienestar de todos nuestros ciudadanos. Por tanto, numerosas medidas de la política estatal tienen como cometido el crear un enfoque solidario para que no haya excesiva injusticia y desigualdad en nuestra sociedad. En los años más recientes hemos tenido un nivel muy bajo de desigualdad. Hay coeficientes del 0,028 por ciento. Los niveles de empleo de mujeres en Belarús han sido altos. En el año 2017, más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo eran mujeres. Hoy Belarús tiene un sistema de apoyo estatal. Un elemento importante de ese apoyo es el sistema de baja por maternidad pagada durante tres años desde el nacimiento del niño. Es un alto porcentaje de los salarios en la República. Cuando nacen hijos adicionales este incremento pasa a un 40 por ciento y si hay un niño con discapacidad un 45 por ciento del salario medio de la República. Una política social fuerte queda garantizada por una economía floreciente. Hemos visto reformas en Belarús que tienen como cometido liberalizar la economía y crear un entorno empresarial positivo. El proyecto de desarrollo sostenible debe alcanzarse a la vez que se reduce la curva demográfica, por tanto, es importante que haya medidas a fin de aumentar la eficacia en el uso de recursos de mano de obra. Entre otras cosas, aumentando la calidad y la capacidad de la fuerza de trabajo. También es importante que podamos ir al desfase entre competencias y conocimientos que

tienen como cometido garantizar la eficacia de la fuerza de trabajo. El año que viene será el centenario de la OIT, un hito importante. La conferencia de 2019, el año del centenario debatirá el informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Mundo del Trabajo que presentará su visión del mundo del trabajo en el año 2021 y hará recomendaciones que nos permitirán construir el futuro que deseamos. A principios de este año, hubo un informe de la Comisión basado en resultados del diálogo sobre el futuro del trabajo. Más de un centenar de países del mundo participaron y esto es muy impresionante de cara a su visión. Vemos que toda la esfera del mundo del trabajo está ahí. ¿Qué esperamos de esa comisión el año que viene? Queremos una respuesta a la pregunta básica: ¿qué pasará con el concepto de relaciones laborales? Hace 100 años comenzó su andadura la OIT protegiendo la justicia social en todo el mundo a través del principio básico de que el trabajo no es una materia prima y la OIT debe dar respuestas claras sobre cómo conservar este enfoque hoy y en el futuro. Muchas gracias.

Sr. Amenu
Trabajador (Etiopía)

Sra. presidenta, distinguidos delegados, Sras. y Sres.: para mí es un gran placer poder dirigirme a esta conferencia tripartita anual en nombre de la comunidad de trabajadores de Etiopia y en mi nombre propio. Como ya dije antes, repito hoy que la experiencia aquí en Ginebra siempre ha sido muy especial, una experiencia maravillosa y muy agradable tanto para los que vienen aquí por vez primera como para los ya veteranos. Además, es un placer conocer, escuchar a colegas y compañeros de todos los lugares del mundo y establecer nuevas relaciones y conservar las ya existentes. Es intercambiar ideas con los interlocutores sociales y crear un terreno común, comentar y debatir temas de gran importancia para la humanidad y la lista sigue y sigue… Presidenta, distinguidos delegados, en ese mundo dinámico, que es el nuestro, hay numerosos problemas a los cuales nos debemos enfrentar y resolver. Aunque las cosas van a ser duras, con el principio de solidaridad es posible combatir los problemas y todos los obstáculos. Hemos experimentado una amplia gama de asuntos interesantes que tienen que ver con las relaciones laborales y eso es parte de nuestra vida cotidiana. Por eso esta conferencia es un instrumento clave para hacer que las relaciones y las condiciones en el lugar de trabajo sean mejores y más idóneas para todos. Estimados delegados, Sra. presidenta, apoyo sin reservas el contenido del informe del Director General y el debate que vamos a tener sobre los instrumentos sobre el acoso en el lugar de trabajo y la violencia. Las mujeres tienen grandes responsabilidades en las familias. La violencia, el acoso sobre las mujeres y la dejación de una participación equitativa de las mujeres en el lugar de trabajo son indicaciones de lo rezagados que están algunos principios en el mundo del trabajo hoy en día. Mi organización intenta y se compromete a crear un entorno de trabajo que esté libre de violencia y acoso y fomentar la inclusividad porque, a fin de cuentas, el crear una paz industrial estable será imposible sin la plena participación de las mujeres. Hoy en día, progresos se han hecho en términos de igualdad de género en la sociedad, más mujeres que antes participan en el mercado de trabajo, pero sigue habiendo una falta de concienciación de que la igualdad de género es fundamental para reducir la pobreza y para darle un acicate al desarrollo económico. Las mujeres también podrán verse sujetas a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo, por tanto, tienen una vulnerabilidad ante el trato abusivo e injusto, de hecho, las mujeres y las cuestiones de igualdad de género no son una inquietud reciente, ya que la OIT ha adoptado una serie de instrumentos, convenios y recomendaciones para proteger los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. No

obstante, hoy en día, el mundo del trabajo no es justo con las mujeres y no cabe esperar que en el futuro las cosas vayan a mejor a menos que tomemos medidas para erradicar, eliminar, la violencia basada en el género y el acoso de las mujeres en el mundo del trabajo. Ya, por fin, yo les garantizo que mi organización intenta conseguir mejores condiciones de trabajo para las mujeres, además del objetivo de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Yo espero que en la conferencia del centenario el año que viene, la OIT se dotará de nuevos instrumentos que garantizarán que el futuro sea libre de abuso, que, todo hay que decirlo, las mujeres son las víctimas primarias. Yo tengo la confianza de que los retos y los problemas al respecto se resolverán. Muchas gracias por su atención y que Dios los bendiga a todos.

Sr. Sosa Flores
Gobierno (Paraguay)

Sra. presidenta, Sras. y Sres.: Congratulamos a la Sra. presidente por su elección y le auguramos éxitos en sus altas gestiones. Asimismo, queremos agradecer al Director General de la OIT por la Memoria presentada en esta conferencia relativa al tema de las mujeres en el trabajo, que sirve de base a las discusiones desarrolladas en esta alta conferencia. Paraguay comparte dichos enfoques y, en tal sentido, me permito indicar el camino desarrollado en favor de la promoción, la protección y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras de mi país. El estado paraguayo, con el apoyo de los sectores sociales, ha implementado estrategias tendientes a mejorar los indicadores nacionales de participación de las mujeres en el trabajo, incrementar la productividad de las mujeres trabajadoras a través de más y mejores oportunidades de formación y capacitación laboral, aumentar los niveles de formalización del trabajo de las mujeres emprendedoras, jerarquizar el trabajo doméstico y la economía del cuidado. El proyecto estatal de "Ciudad Mujer" representa en mi país un avance significativo y simbólico en el servicio y en las facilidades exclusivas para las mujeres, con un enfoque integran en busca de promover el empoderamiento y la autonomía real de las mismas, a través del servicio de salud reproductiva, apoyo para el empleo, formación profesional, además de asesoramiento, contención y asistencia contra cualquier caso de violencia contra la mujer y un dato no menor, todas estas iniciativas se han cimentado en el marco del diálogo social llevado a cabo por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. Lo expuesto traduce la decisión política de trabajar en la protección y promoción de las mujeres trabajadoras que no se agotan con leyes, sino que se potencian con políticas activas que fortalecen la autonomía de las mujeres en general y permiten conciliar la vida laboral con la vida familiar. Paraguay ha hecho una experiencia muy significativa en lo referente a generar y consolidar un espacio de diálogo social tripartito de carácter institucional desde 2014. La propia Ley de Creación el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social determina el funcionamiento de un Consejo Consultivo Tripartito que está en pleno funcionamiento. Dicho espacio ha sido destinado para dirimir conflictos de intereses de colectivos sociales, abordados democráticamente, participando y diseñando políticas y construyendo consensos. La figura del diálogo social exige un ejercicio permanente y sobre todo el compromiso de sus interlocutores en favor de la construcción de comunidades democráticas modernas que puedan afrontar los desafíos actuales de los cambios incesantes de paradigmas sociolaborales. Hemos aprendido la necesidad de propiciar la participación responsable, donde el diálogo sustituya la confrontación, donde se busca la colaboración y la visión común de un mejor futuro que impulse los acuerdos del presente y no que la confrontación impida analizar los desafíos del mañana. Para ello es importante que su institucionalización

sea clara e inclusiva. Esta filosofía que ha guiado las reformas estructurales de los últimos cinco años en la protección de los derechos de los trabajadores, priorizando la creación de empleos, como clave para promover la prosperidad y la lucha contra la pobreza. Paraguay propone en relación al futuro del trabajo fortalecer la cooperación horizontal entre los países en temas claves, como la seguridad social y la incorporación de tecnología enfocándonos en los empleos del futuro sin cerrarnos a la recepción de la inteligencia artificial y la robótica, para lo cual se requiere, fundamentalmente, una fuerte inversión en capacitación de recursos humanos, en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Concomitantemente a lo dicho, no debemos temer a la revisión de los paradigmas en las relaciones de trabajo. Para terminar, deseo agradecer a la Organización Internacional del Trabajo por el apoyo constante que nos ha brindado y esperamos su continuidad por ser un soporte de inestimable valor para proseguir en la creación de empleos dignos y de calidad para toda nuestra ciudadanía. Muchísimas gracias.

Sr. Saed
Trabajador (Movimiento para la Liberación Palestina)

Sra. presidenta, Director General de la OIT: saludos de los trabajadores de Palestina. A pesar de los esfuerzos de la OIT de reforzar la justicia social, la situación de los trabajadores en los Territorios Árabes Ocupados de Palestina son cada vez más deprimentes. Hemos recibido una misión de la OIT, cuyos miembros escucharon atentamente numerosos testimonios muy tristes relacionados con los últimos eventos de la situación de nuestros trabajadores que trabajan en Israel y diferentes tipos de actos injustos y tiránicos de los israelís. Estas prácticas van en contra de las normas internacionales de trabajo y dan pie a violaciones de los derechos de los trabajadores que van desde negarles el acceso libre y sin trabas a su lugar de trabajo a expresiones humillantes en los cruces de frontera, además de detenciones y hasta, a veces, asesinatos. Esto hace que los trabajadores sean, a veces, vulnerables a intermediarios que venden permisos de trabajo clandestinamente, que es un delito. Lo hacen con la colusión de funcionarios israelís, es una práctica ilegal que va en contra de los acuerdos entre la OLP (Organización de Liberación Palestina) e Israel y el Protocolo de París. Sras. y Sres., este es el entorno en que el desempleo es algo casi cotidiano y muy presente. Hay un desempleo juvenil del 29 por ciento, uno de los más altos del mundo, hay tasas crecientes de pobreza en Palestina que alcanzan el 52 por ciento, niveles de pobreza sin precedente en la historia moderna de Palestina. La comunidad local recibe un recuerdo siniestro de las terribles condiciones en las altas tasas de suicidio de las personas que intentan escabullirse de la dureza de la vida, sobre todo en la franja de Gaza. Eso significa el mercado laboral de Palestina cada vez es más vulnerable, más endeble, tanto los servicios públicos como los privados ya no pueden crear más posibilidades de empleo para los jóvenes licenciados o cualificados y eso aumenta problemas como la exclusión de mujeres del mercado laboral y el empoderamiento de los jóvenes, cuyas tasas de desempleo alcanzan niveles altísimos, y están muy poco representados en el mercado laboral. El 52 por ciento es el paro juvenil, el 29 por ciento es la tasa general de desempleo. Sras. y Sres., el Director General ha hecho una visita histórica a Palestina en abril de este año. Inauguró la Corporación de la Seguridad Social de Palestina y se celebró un memorial de la comprensión y el entendimiento para el periodo que va hasta el año 2022, que prevé mecanismos de colaboración y un proyecto para reforzar el trabajo decente en el programa 2018-2022 y que se respeten los derechos fundamentales en el lugar de trabajo, garantías de libertad de convenio colectivo y de representación. También aumentando la seguridad social. El Director General vio con sus propios ojos escenas

del sufrimiento de los trabajadores palestinos y agradecemos su compasión sincera. No cabe duda que el informe de la misión fue insatisfactorio porque todos saben que al Gobierno de Israel, la potencia ocupadora, no le importan las recomendaciones de las agencias de la ONU. Sras. y Sres., hermanos y hermanas, representantes de los trabajadores, empleadores y Gobiernos aquí presentes, hasta cuando debemos adoptar informes que luego se archivan, sin más, y yo llamo en nombre de los trabajadores a condenar la violencia israelí contra la población civil de Palestina que expresa sus demandas de forma pacífica y reafirmar el derecho del pueblo palestino de manifestarse y exigir sus derechos civiles, sus derechos políticos y condenar la ocupación militar de los territorios palestinos ocupados desde 1967. Pronto será el aniversario de la ocupación israelí de Palestina y debemos reafirmar el derecho de los palestinos a crear su Estado independiente con Jerusalén como capital, tienen el derecho a la autodeterminación. Hacemos un llamado a todas las partes a que reafirmen la Resoluciones de la Asamblea General de la Naciones Unidas 194, 283 y 242 y condenar asentamientos que se construyen en territorio palestino y pedir a todos los países que haya un boicot de estos asentamientos en territorio palestino. Muchas gracias.

Sr. Dursun
Empleador (Mauricio)

Muchas gracias, Sras. y Sres. Excelencias, buenas tardes. Es para mí un gran placer el dirigirme a esta asamblea como representante de Business Mauritius, la organización empresarial nacional de Mauricio. En este penúltimo año, a punto de celebrar los 100 años de esta institución tripartita damos la bienvenida al informe e referencia del Director General en lo que respecta a la Iniciativa de Mujeres en el Trabajo: Empuje para la Igualdad que nos da mucha información y es muy interesante. Agradecemos al Director General por dar pie a un debate entre los mandantes de la OIT sobre la igualdad de género este año y apreciamos los esfuerzos que la oficina ha hecho para redactar esta publicación. El informe tiene un tono que, a veces, no es muy positivo. No reconoce el hecho de que se han hecho muchos avances en numerosos ámbitos en los últimos años. Cabe argumentar que el alcance y el ritmo del problema no es el que quisiéramos, pero es importante también reconocer y subrayar que hay buenos ejemplos de desempeño y esas buenas prácticas en el mundo deben ser documentados y deben mostrarse como iniciativas que pueden fomentarse y eso debe hacerlo con más frecuencia la oficina. Presidenta, el conseguir la igualdad de género es un trabajo que sigue su curso, ya que hay muchas causas enraizadas en la sociedad que actúan como pisos resbaladizos y techos de cristal para las mujeres dentro y fuera del mercado laboral. Hemos de trabajar todos conjuntamente para eliminarlos. El alcanzar la igualdad de género es una responsabilidad compartida y las empresas reconocen que tienen que tener un papel para fomentarla. En todo el mundo las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo han aumentado en los últimos años, tal y como lo plasman informes de diversas organizaciones internacionales. Esto se ha conseguido mediante medidas tomadas tanto por instituciones públicas como privadas. Hoy en día, una proporción significativa de las mujeres están equipadas con capacidades y competencia que les permiten ganar oportunidades de empleo gracias a los esfuerzos concertados de empresas que han invertido en políticas de contratación justa y, también, en políticas de recursos humanos. En Mauricio, la comunidad empresarial está llegando a acuerdos sociales con las autoridades públicas para mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las mujeres deben beneficiarse de programas de formación y de sistemas de prácticas y de programas de desarrollo del

espíritu empresarial con el apoyo y la involucración de empresas privadas. El mundo del trabajo está cambiando de forma dramática, el concepto de lugares de trabajo unificados, tiempo de trabajo unificado y políticas de remuneración unificada están siendo cuestionadas. La OIT debe reconocer el papel clave que diversas formas de empleo pueden desempeñar a la hora de fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los varones. El adoptar solamente un enfoque puramente jurídico y legal a la cuestión de acuerdos de trabajo flexible no serán necesariamente una buena solución y corren el riesgo de excluir a mujeres y hombres del mercado de trabajo e impedirles oportunidades para conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales. La creación de empleo es clave para el desarrollo socioeconómico de Mauricio. Querríamos más apoyo de la OIT por lo que respecta al desarrollo de políticas de empleo y también creemos que la OIT debe comprometerse más con los interlocutores sociales para conseguir un entorno empresarial que pueda desembocar en la creación de trabajos productivos y decentes. En el caso de Mauricio, la OIT puede ayudar a los mandantes tripartitos ya que estamos diseñando nuestra política de empleo nacional y finalizando el Programa País de trabajo decente. La visita reciente del director regional de la OIT para África a Mauricio seguramente abre la perspectiva de una cooperación basada en nuestras realidades de desarrollo y nuestras necesidades del mismo. Muchas gracias Sras. y Sres. por su atención.

Sra. Sorensen
Gobierno (Albania)

Estimada presidenta, estimadas damas y caballeros: Es todo un placer para mí dirigirme a esta 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El empleo es una de las prioridades fundamentales del Gobierno de Albania. No hay mayor reto que lograr el empleo para las personas. En los últimos cinco años hemos visto un importante aumento del número de personas que participan en el mercado de trabajo de Albania. Un aumento, también, en el número de personas empleadas en el país y una disminución del número de personas en desempleo. Sin embargo, más de 600 000 albaneses en edad de trabajar no están activos y otros 190 000 buscan empleo activamente. Muchos otros buscan mejores empleos de los que tienen. Asegurar una igualdad de acceso a las oportunidades de empleo para hombres y mujeres no solo es un objetivo de desarrollo, sino que es, también una optimización y maximización del crecimiento económico. A la luz del envejecimiento de la población utilizar el potencial pleno de la mano de obra cualificada es una obligación para lograr un mayor crecimiento económico y una mayor prosperidad. Las desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres provocan pérdidas económicas importantes. Un informe reciente del Banco Mundial estima que los países del Este pierden un 20 por ciento más o menos en su PIB anualmente por la brecha de género en el mercado de trabajo. En Albania, como en la mayoría de los países de los Balcanes Occidentales, las mujeres suelen participar menos en el mercado de trabajo. En los últimos cinco años, Albania ha realizado importantes avances para colmar esa brecha en el mercado laboral. La tasa de participación de las mujeres ha pasado de un 50 por ciento en 2013 un 58 por ciento en 2017. A pesar de ellos la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres sigue siendo importantemente inferior a la de la UE, con una brecha de alrededor del 18 por ciento. La tasa de empleo de las mujeres ha ido aumentando de un 40 por ciento hace cinco años a alrededor del 51 por ciento en 2017. Frente a los hombres, la tasa de empleo de las mujeres está en un 14 por ciento detrás. En Albania existe una importante necesidad de reequilibrar las divisiones del empleo en los hogares. El 58 por ciento de las mujeres colabora en las tareas del hogar frente al 18 por ciento de los hombres y una importante proporción de mujeres realiza labores

domésticas sin remuneración. Más del 90 por ciento de las mujeres realizaban labores sin remuneración en el hogar frente al 15 por ciento de los hombres. Tratar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo requiere diferentes enfoques y medidas políticas y. sobre todo, requiere la intervención en las diferentes fases de la vida tan pronto como en la infancia. A partir de enero de 2018, el Gobierno de Albania se implicó para desarrollar un plan anual que se centra en que los ministerios gubernamentales y todas las agencias gubernamentales fomenten la creación de empleo. Se han detectado más de 200 medidas que se pueden aplicar solamente en 2018 y, más en concreto, estas medidas se relacionan con asegurar un entorno facilitador para el crecimiento de empleos, que atraiga a la inversión extranjera y que permita que las empresas nacionales prosperen y que mejore su acceso no solo a los mercados regionales, sino a los mercados europeos más amplios. En segundo lugar, el plan de acción y las medidas tienen como objetivo facilitar la integración en el mercado de trabajo de los más vulnerables, como las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas desempleadas de larga duración, romaníes, etc., a través de servicios de amplia calidad. Y, en tercer lugar, el empleo de los jóvenes y de personas de toda edad con las capacidades necesarias para los trabajos hoy días y sobre todo para los trabajos del mañana. Otras medidas se han planificado para aumentar la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres, como políticas activas del mercado de trabajo para enfrentar las dificultades que tienen las mujeres para acceder al mercado de trabajo, medidas de apoyo con una atención especial al papel del sector privado a través de la responsabilidad social corporativa. Además de unas medidas de apoyo para las bajas por maternidad que promueven la realización laboral de las mujeres después de la baja. Quisiera concluir agradeciendo a la OIT no solo por la organización de la conferencia, sino, también y, sobre todo, por todo el apoyo que ha brindado y seguirá brindando a Albania en la Agenda de Trabajo Decente. Muchas gracias por su atención.

Sr. Kärkkäinen
Empleador (Finlandia)

Muchas gracias, presidenta, damas y caballeros. Les hablo en nombre de la Confederación de Trabajadores de los países nórdicos, Finlandia, Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia. Queremos agradecer al Director General por su Memoria de este año sobre la Iniciativa de las Mujeres en el Trabajo. Notamos con agrado que la igualdad de género sigue siendo una de las prioridades de la OIT. Los empleadores en los países nórdicos seguimos plenamente comprometidos con la igualdad de derechos y de oportunidades independientemente del género. Un mercado de trabajo con un equilibrio de género da a las empresas la fuerza de trabajo que necesitan para prosperar. Sabemos que el talento y las capacidades son neutrales en cuanto al género. Como economías con poblaciones pequeñas los países nórdicos aprendieron desde muy pronto que la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo beneficia al país. Estos últimos años hemos visto un crecimiento económico enorme en nuestros países. Desde luego, los países nórdicos a menudo se celebran por ser libres en la igualdad de género. De acuerdo con la OCD, en los países nórdicos 3 de cada 4 mujeres en edad de trabajar tienen un trabajo remunerado y la brecha de género en el empleo es de las más pequeñas del mundo. Sin embargo, esto no quiere decir que las cosas no podrían ir mejor. Quiero centrarme en esto con algunos ejemplos. Uno de los principales retos es como se puede erradicar la diferencia en la participación laboral entre hombres y mujeres. Se pueden encontrar soluciones en las políticas inclusivas y con los incentivos adecuados. En primer lugar, los cuidados infantiles tienen que ponerse a disposición de las mujeres a un precio razonable.

También las políticas de baja por maternidad/paternidad deben planificarse para impulsar una responsabilidad compartida de la pareja en los cuidados del hogar y de los niños. Y aunque una mayor baja no siempre es la mejor solución. En ocasiones habiendo estado mucho tiempo de baja es difícil reincorporarse. Pero los empleadores también pueden hacer su parte. La reconciliación laboral, los arreglos de horario flexible y la disponibilidad de trabajo a tiempo parcial, hace que estos empleadores atractivos para aquellos trabajadores que tienen que hacer malabares entre la vida laboral y la familiar. Pero estas responsabilidades tienen sus límites A fin de cuentas y en gran medida, el papel de hombres y mujeres en la vida laboral depende de las elecciones que toman los individuos y las familias y estas están influidas por los valores que tienen las personas. Obviamente esa igualdad de derechos requiere una igualdad de fuera del lugar de trabajo. Reconocemos que existen disparidades en el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en los diferentes sectores. Por supuesto, sabemos que no hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres. Sin embargo, las preconcepciones tradicionales están profundamente ancladas. Los hombres y las mujeres siguen tomando decisiones diferentes en cuanto a su carrera y su formación que se reflejan, por desgracia en los diferentes resultados en cuanto a ingresos y desarrollo profesional posteriormente. Los empleadores en los países nórdicos toman esto muy en serio. Por ejemplo, las iniciativas que se avanzan en Noruega y Finlandia para enfrentar los desequilibrios de género, en concreto en el sector tecnológico. También invitamos a la OIT a que realice propuestas. Y de cara al futuro, esperamos que la igualdad de género no esté solo considerada una cuestión de las mujeres sino un esfuerzo conjunto. En nuestros países, las mujeres jóvenes son la mayoría en la educación terciaria y en los puestos de liderazgo y, a menudo, son los hombres jóvenes quienes quedan aislados sin educación y empleo. Sin embargo, no debemos perder de vista los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres. Para concluir, un mercado de trabajo en el que se permite llegar al mayor potencial a hombres y mujeres contribuye a un sentido de igualdad, inclusividad y confianza y esas son las bases de nuestras sociedades, que se consideran fuertes. Apoyamos al Director General en su llamamiento a la igualdad. Muchas gracias.

Sr. Mendoza Estrada
Trabajador (Guatemala)

Buenas tardes, Sra. presidenta. Con su permiso me voy permitir manifestar nuestro profundo pesar, pero también nuestra inmensa solidaridad por los inconvenientes que están pasando nuestros hermanos guatemaltecos producto derivado de las fuertes erupciones producidas los días 2 y 3 de junio por el volcán de fuego cercano a la ciudad capital, dejando tras de sí varios fallecidos, heridos, desplazados y cuantiosos daños materiales y mucho sufrimiento. Sra. presidenta, las organizaciones sindicales de Guatemala felicitamos al Director General por la Memoria presentada en esta 107.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya que compartimos plenamente que la lucha contra la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es una parte integrante de la lucha por el trabajo decente y la justicia social mundial. Cuando esta conferencia de la OIT apenas se había iniciado, Sra. presidenta, recibimos un mensaje de los compañeros de Guatemala informando que en una empresa privada en la ciudad mantenían a una trabajadora retenida contra su voluntad como forma de coaccionarla para desafiliarse del sindicato. El caso fue debidamente denunciado ante las autoridades competentes, sin que hasta el momento tengamos resultados concretos para informar. Lamentablemente este no es un caso aislado. La violencia contra las trabajadoras en general y muy particularmente contra las mujeres es un dato habitual en nuestro país,

de ahí que para nosotros los aspectos señalados en la Memoria del Director General son altamente resaltables, compartibles y nos convoca a tomar decisiones al respecto. Guatemala es un país marcado por la violencia: violenta fue la conquista, violento fue el sistema colonial posterior y, en general, toda nuestra historia ha estado asignada por graves situaciones de violencia física, económica y social. Luego de los 40 años de conflicto interno con miles y miles de víctimas, el proceso de paz abrió una gran esperanza para los hombres y mujeres guatemaltecos, pero la verdad es que aún estamos pendientes de ver como se eliminan las causas profundas que provocaron esa guerra interna. Los últimos años han sido poco alentadores al respecto. Guatemala fue de los pocos países en el mundo en el cual, cumplido el periodo otorgado a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los datos oficiales señalan que, en lugar de avanzar, hemos retrocedido. Recientemente datos de organismos internacionales serios informan que Guatemala es el país que tiene las peores condiciones de trabajo en Latinoamérica. Aquí mismo, en la OIT, se continúa analizando la queja presentada por delegados de trabajadores y trabajadoras guatemaltecos y otras partes del mundo motivada por la violencia contra las personas trabajadoras, incluyendo casi 900 sindicalistas, hombres y mujeres, asesinados en los últimos años. En ese marco, las mujeres se ven especialmente afectadas. Las diferencias en las condiciones de empleo, en especial a nivel salarial, tanto en el sector agrícola como en otras áreas de la economía, como, por ejemplo, aquellas que se desempeñan en la economía informal, continúan siendo evidentes y preocupantes. A ellos se agrega limitaciones notorias para que muchas mujeres puedan acceder a un trabajo, ya sea por la inexistencia de un sistema de cuidados adecuado para las que son madres o por otras razones que, al fin del día, terminan construyendo barreras casi infranqueables para ellas. En este contexto, las mujeres indígenas son especialmente las más afectadas. Además, como en el ejemplo narrado al comienzo de esta intervención, aún quedan mujeres que consiguen un empleo y que se ven sometidas a inaceptables condiciones de acoso y violencia de diferentes formas. Ante esta situación es urgente reaccionar y actuar. El Estado tiene una enorme responsabilidad al respecto porque hasta el momento no ha estado a la altura de las necesidades. Solo para citar un ejemplo: resulta incomprensible que en Guatemala aún no se haya ratificado el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos del año 2011. Aunque el Convenio cuenta con el respaldo de la Comisión Tripartita y fue presentando por el Ministerio de Trabajo al Congreso este no ha sido ratificado por los Sres. diputados. Es imprescindible que gobernantes, empresarios y trabajadores podamos diseñar y se implemente una política nacional que apunte a eliminar toda forma de violencia y de acoso en el trabajo, más que eso, una política real y evaluable que permita dar pasos firmes para que el trabajo decente deje de ser una vana ilusión para mujeres y hombres trabajadores en Guatemala. La recientemente creada Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical debe tomar este tema y trabajar sobre él. Ratificamos nuestro compromiso de luchar por la erradicación del trabajo infantil en Guatemala y en cualquier otra parte del mundo. Gracias, Sra. presidenta.

Sr. Hou
Gobierno (Camboya)

Presidente, estimados delegados, Sras. y Sres.: Es un honor estar presente aquí en la 107.ª sesión de la Organización Internacional del Trabajo. En nombre del gobierno de Camboya, deseo felicitar a la presidente por su elección y confiamos en su bien hacer para llevar a buen puesto esta conferencia. Estoy de acuerdo con lo que se ha dicho sobre la iniciativa de igualdad de género en el trabajo. El gobierno de

Camboya ha intentado fomentar la Agenda 2030 y sus objetivos. También la política nacional se ha creado y políticas de empleo, políticas industriales, políticas de inmigración, políticas nacionales de empleo y políticas de trabajo decente. Nosotros pensamos que tenemos un compromiso para dar plena atención a la igualdad de género en el trabajo. Camboya ha prestado atención a ese asunto. En el programa de 2018-2020, el primer ministro ha hecho una serie de recomendaciones sobre la igualdad de trato y la oportunidad de acceder al empleo. Las mujeres ahora tienen derecho a una baja de maternidad y mediante una financiación especial tienen derecho a una serie de beneficios y complementos y el primer ministro también ha dejado claro que es una prioridad. Estamos aplicando el cuarto ciclo del programa por países del trabajo decente del 2016-2018 y también ya prevemos el programa hasta el 2025 con la ayuda técnica de la OIT. Además, la institucionalidad del trabajo se va a ver reforzada para poder asegurar que Camboya va a poder cumplir con sus compromisos. Además, queremos mejorar el entorno al trabajo y evitar la violencia, el acoso y vamos a asegurar que se pueda proteger a las mujeres. Hay que tener en cuenta que nuestros logros no serán posible sin el apoyo de los interlocutores sociales y los socios en el desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo. Aprovecho la oportunidad para expresar mi gratitud a todos ellos por su apoyo. Camboya cree que la iniciativa por país de trabajo decente contribuirá mucho a nuestros objetivos de cara a proteger a las mujeres en el lugar de trabajo. Muchas gracias, Sra. presidenta.

Sr. González Arias
Empleador (Paraguay)

Sra. presidente, por su intermedio, presento mi más cordial saludo al presidente de la 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo, así como al Director General augurándoles éxitos. La Memoria del Director General aborda diversas cuestiones que las mujeres afrontan en el trabajo y expone en forma detallada la iniciativa referente a las mujeres en el trabajo. A pesar que hubo en las dos últimas décadas progresos destacables en muchos países, creemos necesario complementar con ideas nuevas e innovadoras los instrumentos de políticas para el fomento de la igualdad que han sido aplicadas y puesta a prueba hasta la fecha sin mayores resultados. Las fórmulas de pasado no han logrado superar los arraigados obstáculos estructurales que dificultan el camino hacia la igualdad de las mujeres. Al respecto, tenemos un gran desafío ante la cuestión del futuro del trabajo en el sentido que debemos lograr que las nuevas normas, las iniciativas, las herramientas y las guías logren cambios eficaces para la real participación de la mujer en el mercado laborar. Todos tenemos una responsabilidad compartida y un rol que desempeñar: las instituciones públicas, el sector privado, a través de las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas. Otro tema en discusión en lo relativo a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, se plantea la necesidad de adoptar una nueva normativa internacional debido a que los conceptos de violencia y acoso en el lugar de trabajo no están mencionados específicamente en ningún instrumento internacional sino muy tangencialmente. Sin embargo, la discusión sobre este tema debe tratarse con mucho cuidado y equilibrio para que la norma que llegue a ser aprobada no caiga en equívocos que impidan la ratificación y aplicación de la norma. El Grupo de Trabajo sobre el tema tiene la responsabilidad de lograr un consenso equilibrado y sobre bases reales que beneficie al tripartismo y no cargue toda la culpa a un solo sector como se pretende en el texto original en discusión. Reconocemos que la OIT puede desempeñar un papel importante en los esfuerzos mundiales destinados a erradicar la violencia y el acoso en aquellos casos vinculados al trabajo

y al entorno laboral. En mi país se está estudiando un proyecto de ley de igualdad de género. En el mismo se señalan algunos aspectos relacionados a este tema. Creemos que es importante legislar sobre esta cuestión, pero sin caer en disposiciones discriminatorias. Creemos que el tripartismo y el diálogo social son fundamentales y son premisas fundamentales en toda sociedad que desea mantener la paz social. En el Paraguay estamos convencidos que es la instancia más idónea para el abordaje de las cuestiones sociales y del trabajo. Tenemos en pleno funcionamiento el Consejo Consultivo Tripartito y en el mismo hemos logrado consensuar sobre algunos aspectos importantes como el salario mínimo, la Ley que regula superintendencia de jubilaciones y pensiones, entre otros asuntos. La Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO), gremio al que represento, participan y colabora en la Mesa de Diálogo Tripartito e integra varias comisiones de trabajo, entre las cuales se incluye la Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso. Quiero destacar, asimismo, la cooperación técnica y el apoyo financiero que el sector empleador de mi país recibe de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Organización Internacional de Empleadores. Se están realizando una serie de talleres de capacitación en diversas cuestiones concernientes al cumplimiento de los convenios y recomendaciones de la OIT. En ese sentido agradecemos toda la labor desplegada por la oficina regional de la OIE en Santiago de Chile. Finalmente, apoyamos las reformas que pueda impulsar nuestra organización, tales como la promoción "Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente" y dar énfasis a las cuestiones medioambientales, el empleo juvenil, la inclusión de la mujer en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones y la lucha contra la desigualdad, el desempleo de larga duración y el diálogo social. Muchas gracias, Sra.

Sr. Ben Omar
Gobierno (Níger)

Sra. presidenta, distinguido delegados, Sras. y Sres.: Es a la vez un placer y un honor tomar la palabra ante tan justa asamblea para contribuir a este importante debate sobre el mundo del trabajo. Sra. presidenta, antes de comenzar, quisiera, en nombre de la delegación de Níger y en mi nombre propio, felicitarle cordialmente, tanto a usted como a los demás miembros de la mesa después de la brillante elección, garantizándole que cuenta con nuestro apoyo eficaz para el desarrollo de sus tareas. Sra. presidenta, la Organización Internacional del Trabajo, nuestra organización común, va a cumplir pronto 100 años, durante este periodo ha recorrido numerosos caminos y ha podido renovarse de manera armoniosa, evolucionar y adaptarse a los tiempos actuales. Más importante aún, gracias a sus medidas, el mundo del trabajo ha podido registrar progresos considerables. Sin embargo, las cuestiones relativas al desempleo, el subempleo, la pobreza, la desigualdad social y la precariedad siguen siendo preocupaciones que persisten en todo el mundo. Teniendo en cuenta la pertinencia de los ideales iniciales que presidieron la creación de esta organización en 1919 y los valores de paz, justicia social que representa esta organización, más que nunca han de responder a los múltiples desafíos que se plantean al mundo. Sra. presidenta, la primera vez que la iniciativa del centenario sobre futuro del empleo se propuso a los mandantes, el país Níger recalcó que, si los ideales de paz y justicia social siguen siendo el objetivo fundamental de la acción de la OIT, las grandes transformaciones de la economía mundial y su incidencia en el mundo del trabajo llevarán a proceder a un examen de nuevo el camino recorrido para poder abordar mejor el futuro. Permítanme decirles hoy que los temas de las distintas comisiones técnicas de esta conferencia nos alientan aún más. Quisiera felicitar de nuevo al

Director General por esta iniciativa y felicitar también los esfuerzos realizados para su aplicación y por la calidad de la Memoria que nos ha presentado. Sra presidenta, Sras. y Sres., el Níger, por su parte, prosigue con sus esfuerzos de búsqueda permanente de respuesta a las preocupaciones del mundo del trabajo a través de, Programa de Renaissance Acto 2 del presidente de la República como se indicó a través del Plan de Desarrollo Económico y Social 2017-2021 y muchos otros dispositivos. En el ámbito de la protección social se han realizado considerables esfuerzos, especialmente la adopción de derechos o principios fundamentales de protección social y otros ámbitos importantes como la elaboración y adopción de textos de aplicación de esta ley, organización del diálogo nacional teniendo en cuenta la definición de un piso de protección social y el proceso de institucionalización de la cobertura sanitaria universal. Todo eso está en curso en el campo del empleo. Los logros cabe destacar son los siguientes: En la creación de empleo, 1 335 837 empleos han sido creados entre 2011 y 2017. Mucho más allá del objetivo inicial que había fijado el Gobierno para este periodo. Otras medidas también se están aplicando, por ejemplo, en la formulación de la nueva Política Nacional de Empleo, su plan de acción, y el establecimiento de los programas importantes del empleo juvenil. En el ámbito del trabajo, se ha adoptado la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, una lista revisada de informes profesionales, se ha lanzado el proceso de formulación del Programa de País de Promoción de Trabajo Decente 2019-2021. En cuanto a las relaciones profesionales y a lo social, uno de los puntos fundamentales de esta reunión de la conferencia se ha reforzado concluyendo que el proceso de elecciones profesionales pronto en el país. En Niamey, esta mañana, en el marco de la aplicación del Protocolo relativo al Convenio n.º 29, se han lanzado actividades del proyecto "Bridge" En cuanto a las normas del trabajo, conviene recalcar que hemos ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT y dos convenios de gobernanza, el Convenio 144 sobre consultas tripartitas y el 122 de la política de empleo y pronto pasará lo mismo con el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Sra. presidenta, volviendo a incidir en la Memoria al Director General *Iniciativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a la igualdad*, saludamos el hecho de que haya sido inscrito este tema en el orden del día de la reunión actual. Mi delegación opina también que la violencia y acoso de las mujeres son endémicos y es necesario redoblar los esfuerzos en todo el mundo para combatir este fenómeno. Asimismo, es necesario recurrir a nuevos métodos de lucha y enfoques modernos. Ahora que estamos a punto de celebrar el centenario de la OIT tenemos que esperar que las orientaciones de estos debates sobre este problema se inscribirán en esta dinámica. Por último, quería reiterar la disponibilidad de mi país a ocupar su lugar, el que le corresponde, en este intercambio y en esta puesta en marcha de todos estos programas. ¡Viva la cooperación internacional! Muchas gracias por su atención.

Sra. Veiga de Almeida
Trabajador (Cabo Verde)

Sra. presidenta, Excelencia, delegados y observadores, representantes de los gobiernos, organizaciones sindicales y patronales, señoras y señores: quisiera, ante todo, saludar a todos los presentes y transmitirles lo orgullosa que estoy de estar aquí presente, representando al más alto nivel a los trabajadores de Cabo Verde. Provecho también de esta ocasión para agradecer esta oportunidad que se nos brinda de aportar a esta comunicación a esta digna asamblea. Esto resume el sentimiento compartido por aquellos que nos han confiado esta tarea desde estas islas del Atlántico que constituyen Cabo Verde. En vísperas del centenario de la OIT, esta gran organización basada en el tripartismo, eso nos incita a reflexionar sobre los logros que se deben a

las políticas que crearon ya en sus inicios los fundadores de la OIT, teniendo en cuenta las distintas circunstancias socioeconómicas y políticas en el mundo entero, la OIT ha logrado seguir siendo fuerte y no desdecirse de sus objetivos, se transformó en un símbolo de persistencia y de capacidad de superación. Eso se debe, en gran medida, al carácter democrático, justo y sobre todo tripartito de la organización. Señoras y señores, el futuro del empleo, del trabajo, nos preocupa a todos, independientemente del lugar donde estemos. Esta conferencia nos plantea un desafío, se nos pide que procedamos a un análisis tripartito de los fenómenos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, acoso indiscriminado contra los trabajadores y se solicita el reforzamiento del diálogo social para poder cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cabo Verde es un estado joven con una democracia que funciona bien, una sociedad con múltiples facetas. Su principal riqueza son los trabajadores. Si hoy, después de 43 años de independencia nuestro país ha logrado evolucionar así, eso se debe al trabajo encarecido y sin concesiones de nuestros hombres y mujeres que día a día se van de sus hogares para acudir a su puesto de trabajo. El trabajo decente todavía no ha logrado alcanzar los niveles que tenemos previstos en tanto que sindicatos. Las notificaciones de casos de violencia casi no se producen o cuando se producen estas notificaciones no se ven debidamente reflejadas. La violencia no se limita exclusivamente a una violencia física, el acoso, asimismo, es una forma de violencia, el no respeto a los derechos de los trabajadores es también un acto violento, por eso instamos aquí a una reflexión general sobre lo que consideramos que es la violencia en el lugar de trabajo. En cuanto a nosotros, vamos a realizar nuestro trabajo, en nuestros países, defendiendo, siempre que sea posible, lo que justifica nuestra existencia. Afortunadamente en Cabo Verde las cuestiones relacionadas con el trabajo se tratan a nivel tripartito desde el principio de los años 1990 y aunque no hemos ratificado todavía el Convenio 144 de la OIT. El diálogo social ha logrado una evolución importante en Cabo Verde. Sin embargo, proseguimos con nuestro combate que es el de os convenios colectivos. Deseamos obtener más convenios colectivos. Compañeros, tenemos una misión ante nosotros para los trabajadores, ellos son los principales agentes de desarrollo en cualquier país. Es una misión noble aunque sea difícil. Nuestro ahínco, coherencia y determinación son las armas principales para aquellos que luchan contra la violencia. Muchas gracias.

Sr. Leemans
Trabajador (Bélgica)

Esta conferencia tiene lugar mientras que vamos emprendiendo ya la última línea recta hacia el centenario de la OIT destinado hacia al futuro del empleo, pero ¿cuál es el futuro de la OIT? Todos felicitan sus acciones, estas alabanzas se repetirán seguramente el año próximo. Sin embargo, es muy imposible hacer una tortilla sin romper huevos. En efecto, ¿los Estados miembros acaso estarán dispuestos a continuar invirtiendo financieramente en este enfoque multilateral? Otra cuestión que se plantea y que es igualmente importante es cuál es la postura de la OIT en el marco multilateral, en concreto en la reforma de las Naciones Unidas. Cuando ha llegado el momento de abordar estas cuestiones no nos sentimos muy seguros, más bien lo contrario. En efecto, las propuestas presentadas arriesgan poner en tela de juicio la postura de nuestra organización, ya se trate de su posición en los organismos locales de Naciones Unidas o ya se trate de la integración de su acción en los planes marco de Naciones Unidas para el desarrollo. Hasta el presente, nuestro enfoque siempre ha consistido en reforzar la posición de nuestra organización. En efecto, estamos convencidos de que ello refuerza también a las Naciones Unidas, que deben todavía

tener gran peso frente a las instituciones de Breton Woods, la Organización Mundial del Comercio y las cumbres intergubernamentales. Quiero afirmar con gran firmeza, teniendo en cuanta los graves desafíos a que vemos enfrentados, lo siguiente: Primero, la transformación radical del mundo del trabajo en un contexto de grandes evoluciones tecnológicas, evoluciones que se tildan de revolucionarias y que coinciden con los desafíos medioambientales, demográficos y nuevos campos de tensión entre globalización y desglobalización, que aquellos que ponen en entredicho el hecho de que la OIT tenga un papel indispensable, de primer plano, que tiene que desempeñar, pues que se manifiesten. En segundo lugar, la emergencia del populismo en todo el mundo. Una explicación que se escucha muy a menudo para justificare este fenómeno es que la clase media que trabaja cada vez está más frustrada a causa de la pauperización y precarización subyacentes, pero, también, porque tiene la impresión de que se la ignora claramente, es decir las elites políticas y económicas ignoran a la clase media ¿Existe acaso en este marco multinacional otra organización que no sea la nuestra que permita realmente a los trabajadores que hagan valer su la voz? En tercer lugar, la desigualdad, en el mundo entero empezamos a entender que la enorme concentración de ingresos y fortunas y en su corolario el poder de decisión económica y política resulta especialmente nefasto. Al mismo tiempo, cada vez somos más conscientes de la importancia que tiene de la negociación colectiva, el diálogo social, a este efecto ¿Quién está en mejor posición que la OIT, cuyo ADN está constituido fundamentalmente por el diálogo social, tripartismo y negociaciones colectivas, para desempeñar un papel de protección y de incubadora? En cuarto lugar, los ODS 2030 que contienen varios objetivos desarrollo sostenible que constituyen el núcleo de las actividades de esta casa ¿Quién se atrevería en serio a pretender que estos objetivos pueden realizarse si no es en estrecha colaboración con las autoridades nacionales y regionales y los interlocutores sociales y, dentro de este marco, con un papel central y garantizado para la OIT? Se trata aquí de la aplicación concreta de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible. La publicidad en pro de estos objetivos abunda, así como el marketing para la responsabilidad social de las empresas, pero si no queremos encontrarnos con las manos vacías en 2020 debemos, de manera urgente, transformar estos objetivos de Desarrollo Sostenible en una triple "R" (por derechos, normas y resultados en inglés). Para para el mundo del trabajo se trata de unos derechos vinculantes para los trabajadores, obligaciones concretas y vinculante para quienes han de garantizar estos derechos, con unos objetivos en cifras muy concretos y un sistema de supervisión para esos resultados que deseamos lograr en 2030 ¿Quién estaría en mejor postura que la OIT para ser el impulsor de todo ello? En efecto, la actividad principal de esta casa consiste en definir normas vinculantes y mecanismos de control. En consecuencia, les invito a no negar a la OIT de una reforma de las Naciones Unidas, que correría el riesgo de hacer perder su especificidad a la OIT, su autonomía y. por ende, su fuerza, esta fuerza que proviene de su tripartismo y del dialogo permanente con el mundo exterior, el mundo del trabajo, el mundo de los ciudadanos ordinarios. Gracias por su atención.

Sr. Sangsingkeo
Gobierno (Tailandia)

Sra. presidenta, distinguidos delegados, damas y caballeros: En nombre del gobierno del Reino de Tailandia, es un honor para mí asistir a esta importantísima conferencia internacional. En primera instancia, me gustaría elogiar al Director General de la OIT por los grandes esfuerzos que ha desplegado para impulsar la cuestión de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Me complace que la OIT y sus estados miembros estén en proceso de establecer instrumentos útiles para

impartir directrices sistémicas y que sirvan de inspiración para establecer marcos jurídicos más efectivos que permitan luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo algo que ha obstaculizado la promoción profesional de las mujeres. Nuestro gobierno se ha comprometido a promover la igualdad de género, integrando esta perspectiva en todas las esferas del desarrollo nacional. Se han establecido políticas, medidas y mecanismos para favorecer el desarrollo de la mujer, promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres. Así ha quedado patente en los siguientes instrumentos: nuestra Constitución y el 12.º Plan Quinquenal para el Desarrollo Social, Económico Nacional para 2017-2021, la Ley sobre igualdad de género de 2015, la Estrategia para el desarrollo de la mujeres para el periodo comprendido entre 2016 y 2027, que ha favorecido a mejorar la situación de la mujeres y proteger los derecho laborales y promover su igualdad, también la política de Tailandia 4.0 que permitirá transformar el país en usa sociedad impulsada por la innovación y no dejar nadie atrás en su senda destinada a convertirse en un país de renta elevada. A escala internacional, somos partes en diversos acuerdos internacionales relativos al empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, recientemente ratificamos el Convenio 111, de hecho, el año pasado en términos generales, la situación socioeconómica de las mujeres en las empresas ha mejorado con creces. Cada vez hay más mujeres que ocupan cargos directivos, tanto en el Gobierno como en el sector privado. No obstante, queda mucho por hace y para ello estamos trabajando con denuedo, en particular para mejorar la situación de aquellas que trabajan en el sector informal y de las trabajadoras migrantes. A este respecto, Tailandia reafirma su sentido de compromiso para cooperar con la OIT y todas las partes interesada, tanto a escala internacional como nacional, para promover con éxito el trabajo decente y allanar el camino hacia un futuro que beneficie a todos. Gracias.

Sr. Toure
Gobierno (Côte d'Ivoire)

Sra. presidenta.: Antes de nada, en nombre del presidente de la República de Côte d'Ivoire, el Excelentísimo Sr. Alassane Ouattara deseo elogiar la actuación del Director General de la OIT y el sentido de compromiso de su equipo para que África haya podido realizar la transición hacia un entorno propicio para lograr el trabajo decente sobre todo para los jóvenes. Somos conscientes de la capacidad extraordinaria de esta organización para congregar a todos los elementos del mundo del trabajo de todos los horizontes. Esto lo convierte en un foro transcendental para hablar de las normas internacionales del trabajo y la elaboración de política y programas para promover el trabajo decente para todos los ciudadanos del mundo. Damas y caballeros, el trabajo decente supone, entre otras cosas, para los trabajadores poder elegir su puesto de empleo que cuente con una remuneración justa independientemente del género, por eso la Memoria titulada Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en Favor de la Igualdad constituye para nosotros un libro de cabecera que nos permite entender claramente cuáles son estas dificultades en el trabajo, de hecho, no siempre podemos hablar de trabajo decente para las mujeres. Este informe merece un análisis pormenorizado más allá de las políticas y las medidas que teóricamente consagran esta igualdad entre hombre y mujeres en el mundo del trabajo, aunque, como se explica en esa Memoria, poco ha cambiado en los últimos 15 años a pesar de las políticas y las medidas adoptadas. Para los países africanos, en particular para el nuestro, no podemos conseguir el crecimiento económico sin más productividad y sin otros puestos de empleo decentes. Necesitamos una mejor protección social para todos, independientemente del sexo.

Conforme se dice en la Memoria y conforme ya he mencionado, con las medidas de organizaciones como la OIT numerosos países han logrado avances significativos en materia de respeto y de protección de los derechos de las mujeres. Mi país también atraviesa cambios legislativos destinados a crear un entorno favorable para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. La Constitución, ley fundamental de nuestro país, consagra la igualdad de derechos por conducto de su artículo 14 que determina la igualdad de acceso a puestos de empleo, en el ámbito público y privado, para todos en función de sus competencias, evitando, por tanto, la discriminación por motivo de género, la etnia, la opinión pública religiosa o filosófica. No obstante, conforme figura en la Memoria, la relación entre transformación económica y crecimiento y, por otro lado, la educación y participación de las mujeres en el mercado de trabajo no es tan sencilla como cabría imaginar. No solo el crecimiento y las mejoras de las condiciones de vida serán los que consigan que se disipen esas desigualdades, por eso nuestro presidente inscribió como prioridad nacional la promoción del trabajo decente para todos los jóvenes, tanto hombre como mujeres, con hincapié en las mujeres jóvenes, de manera que se promueva su acceso al empleo y a la remuneración. Esto es prueba de la importancia que tienen todas estas medidas para forzar el futuro de nuestro país. Dama y caballeros, deseo felicitar al Director General y a su equipo por esta Memoria extraordinaria que utilizaremos de referencia para orientar todas nuestras medidas futuras en favor del trabajo decente. Muchísimas gracias a todos por su atención.

Sra. Kidd
Gobierno (Australia)

Nuestro gobierno valora nuestra colaboración con la OIT y agradece la oportunidad de dirigirse a la plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo. Al hacerlo me gustaría reconocer la labor del Sr. Gay Ryder, Director General de la organización, para realizar avances con respecto a las siete iniciativas del centenario, Acogemos favorablemente el tema general de la plenaria de este año que constituye una oportunidad importante par a que los estados miembros participen en esta iniciativa relativa a las mujeres. Resta mucho trabajo que hacer para logar el 5 ODS sobre la igualdad de género y la OIT está marcando el rumbo en este sentido. El Gobierno de nuestro país apoya firmemente la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Este año patrocinamos una conferencia regional en Asia Pacifico a tal efecto. En esta conferencia se congregaron representantes tripartitos de toda la región para analizar oportunidades y retos a los que se enfrentan las mujeres en el entorno de trabajo, y para formular recomendaciones políticas al respecto. En consonancia con la Memoria al Director General, por ejemplo, se resaltó la importancia de las formas flexibles de empleo y las formas atípicas de empleo para que las mujeres dispongan de más alternativas para sopesar su trabajo y sus responsabilidades de cuidado. Habida cuenta de la creciente importancia de esta labor para la OIT resulta fundamental que todos prediquemos con el ejemplo respecto a la igualdad de género. Vemos con buenos ojos los progresos realizado en la reunión del Consejo de Administración en marzo, donde se convino que la OIT comunicaría a aquellas delegaciones que cumplan con el objetivo mínimo de que las delegaciones estén integradas por al menos el 30 por ciento de mujeres. También se convino que todos los grupos aspirarían a la paridad de género en las delegaciones que asisten a las reuniones regionales y a la CIT. Es un avance importante y pedimos a los todos los miembros que lo consideren con seriedad. Anticipamos con interés la memoria al Director General sobre la representación de las mujeres en las delegaciones en la presente Conferencia Internacional del Trabajo. Reconocemos la labor fundamental

del Director General como impulsor de este sentido de compromiso. Estamos considerando medidas para hacer avances a este respeto, pero esto se ve acompañado de una responsabilidad. Apoyamos firmemente la campaña interna de la OIT para concienciar sobre el acoso sexual y crear un entorno laboral más seguro: un compromiso fundamental del Sr. Ryder. Otro compromiso fundamental es la promesa de paridad en la que asumimos la responsabilidad de velar por que haya una proporción equitativa de hombres y mujeres en los grupos especializados, esto es importante tenerlo en cuenta también en los grupos relativos con el futuro del trabajo, ¿acaso sería posible considerar el futuro del trabajo sin tener en cuanta al 50 por ciento de la población del mundo? Nos gustaría que la OIT redoblase sus esfuerzos a este respecto. Instamos firmemente al Sr. Ryder a que predique con el ejemplo, no solo en las mesas redondas a las que se les invite, sino en todas las mesas redondas que se celebren en la OIT. Por último, si bien en el informe sobre las mujeres en el entorno del trabajo se menciona varios compromisos, ha sido desalentador y decepcionante la ausencia de detalles respecto a los progresos realizados especialmente en cuanto a la OIT. Si bien nos parece importante que la OIT redoble sus esfuerzos en cuanto a estos cinco ámbitos prioritarios, creemos que es importante que emprenda otras acciones concretas que transciendan el establecimiento de normas y las deliberaciones a este respecto. En su memoria el Director General nos recordada a todos que es necesario complementar las políticas de género que ya se han puesto a prueba con enfoques novedosos e innovadores para superar los obstáculos estructurales tan arraigados. Nos gustaría que colectivamente asumamos las responsabilidades que nos incumben para velar por que las mujeres estén dotadas de recurso que les permitan prosperar y no solo sobrevivir en el futuro del trabajo. Alentamos a todos los estados miembros que participen activamente entorno esta iniciativa y respalden los esfuerzos desplegados por la OIT. Muchísimas gracias a todos por su atención.

Sr. Limata
Trabajador (Italia)

Sr. presidente, distinguidos delegados: nos acercamos al centenario de la OIT y por tanto necesitamos reforzar la dignidad del trabajo y el dialogo social como una condición para la paz y el desarrollo para todos en el futuro que deseamos. Como ha dicho la memoria del Director General, la igualdad de género requiere un compromiso de todos, así pues, apreciamos que se haya lanzado la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Como se dice en la memoria, ha habido pocos cambios sobre el terreno a pesar de los avances en leyes y políticas, y a pesar de que las mujeres y sus políticas forman parte de tres convenios de la OIT. Hoy los derechos fundamentales se niegan en muchas partes del mundo y la seguridad y la dignidad de todos merece un refuerzo de todos mandantes tripartitos. En esta conferencia hace falta negociar las necesidades de normas para luchar contra el acoso y la violencia en el trabajo. Se ha hecho mucho, pero cabe aun hacer mucho más y la OIT debe ser un ejemplo. Hay que aumentar el número de convenios y ratificaciones que son pilares del sistema normativo y permite una mayor democracia y también tener en cuenta la aplicación de estos convenios. También un seguimiento y evaluación independiente gracias a un sistema sólido de supervisión y control. Reafirmamos la importancia del sistema de supervisión de la OIT y la salvaguarda y el mandato de la Comisión de Expertos que tiene que asegurar una eficacia y un respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. La OIT es crucial para la coherencia política en la aplicación de normas de los objetivos que nos imponemos. El tripartismo muestra que el diálogo social, la involucración de los interlocutores sociales, la negociación

tripartita a todos los niveles es la mejor manera de conseguir la justicia social. Hay que encontrar un cambio constructivo para llegar a económicas sostenibles para todos. Reconocemos que no hay una solución única para todos, las políticas tienen que ir en línea con las condiciones concretas de los países. Hay que respetar los derechos de todos teniendo en cuanta a los grupos más desaventajados. Para ellos el diálogo social es esencial, es un instrumento que se adapta a los contextos y tiene que reforzar las responsabilidades colectivas. En una época en la que el multilateralismo se acusa como ineficaz la OIT tiene que reforzar el diálogo y la colaboración. La Agenda 2030 también es esencial para que nadie quede rezagado. Los ODS, en concreto los 14 indicadores de los que es custodia la OIT requieren un compromiso de todos. Los cuatro pilares de la Agenda del Trabajo Decente son impulsores principales para cumplir los ODS. Tenemos que reafirmar la importancia del trabajo de calidad, la justicia social y luchar contra la pobreza para así conseguir la paz y la cohesión social. En el contexto de la reforma de Naciones Unidas y en los resultados de la Iniciativa sobre el Trabajo Decente, la OIT tiene que conseguir el ODS 8, el trabajo decente, como uno de los pilares de la estrategia del marco de ayuda de Naciones Unidas. Los programas de trabajo decente nacionales tienes que añadirse a los análisis naciones para establecer prioridades claves para conseguir así sociedades inclusivas y prosperas. La participación de las distintas partes es necesaria para ello, así pues, consideramos que el Centro de Turín puede desarrollar un papel esencial para investigar y formar en las distintas áreas con un enfoque que sea esencial para aplicar la Agenda de una transición sostenible. La cooperación Norte-Sur siguen siendo también fundamenta y reconocemos la importancia de la cooperación triangular y Sur-sur que proveerá beneficios para todos. Para ello, hay que recalcar la importancia de los cuatro componentes de la estrategia de colaboración: centrarse, efectividad y movilización de recursos, entre otros. Como último punto, instamos a que se haga hincapié en el trabajo decente, la ayuda al desarrollo tiene que ser crucial, pero no es suficiente. La Agenda 2030 reconoce el papel del sector privado en la cooperación internacional y hay que tener en cuenta los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en las empresas, para que haya una protección social como una condición previa indispensable. La evaluación de las colaboraciones público-privada son también esenciales para conseguir la inclusión y la rendición de cuentas con el compromiso de que nadie quede rezagado. Estamos comprometidos en los sindicatos para no dejar nadie atrás y para establecer también institutos de cooperación, así pues, confirmamos nuestro compromiso para contribuir a los objetivos de la OIT, una sociedad para todos y que nadie quede atrás.

Sr. Ristadi
Trabajador (Indonesia)

Excelencias, Sras. y Sres.: Me llamo Ristad y vengo de la delegación de trabajadores de Indonesia, de la Confederación de Sindicatos OKSPN. Tenemos ya 107 años. Represento a todas las confederaciones de los sindicatos de Indonesia que también son miembros tripartitos de la delegación de la Confederación de Indonesia. Somos KSPSI, KSBSI, KSPII y SARBAMUSIN. Sr. presidente, en primer lugar, quisiera aclarar que la liberalización del mercado laboral ha creado ciertos problemas a los trabajadores migrantes que acuden sin papeles a nuestro país y esto ocurre también en Indonesia, por ello le recordamos al gobierno que aplique las normas y acepte a los trabajadores extranjeros y no rechace a nadie que sea ilegal. También pedimos al gobierno que otorgue prioridad a los trabajadores indonesios porque sigue habiendo muchos trabajadores de nuestro país que están desempleados. Esto es lo que pedimos pues. No es cierto que los sindicatos indonesios rechacen a los

trabajadores extranjeros o a la inversión extranjera. Entendemos que todos los países están estableciendo políticas que priorizan los intereses de su pueblo, de sus ciudadanos, y sabemos que este país tiene que aplicar la política de que los extranjeros tienen que obedecer las normas del país, por tanto, en Indonesia acogemos a los extranjeros, pero tienen que obedecer nuestras normas. Sr. presidente, después de leer la memoria del Director General, aprecio enormemente el compromiso hacia una igualdad para todos. En Indonesia estamos comprometidos para con la igualdad y hemos ratificado el Convenio 111 de la OIT en 1999. La igualdad en los países orientales sigue estando en un proceso de habituación, independientemente del sistema del gobierno hay valores culturales que están muy arraigados en el pueblo de Indonesia, sigue siendo uno de nuestros retos. La igualdad no consiste solo en comparar números, sino en acceder, en participar, en colaborar en la toma de decisiones y en los beneficios. Hay que ejecutar acciones, estrategias y la OIT tiene que fomentar la lucha contra la discriminación. El apoyo técnico de la OIT es indispensable para continuar promoviendo la igualdad en Indonesia. Sr. presidente, además de la igualdad, el compromiso para acabar con la violencia y el acoso en el mundo de trabajo es esencial y forma parte de la lucha para el trabajo decente. También para tener un salario digno y todo esto gracias al dialogo social. El desarrollo de las relaciones industriales y ente países tiene que realizarse de modo comprometido gracias a una solidaridad teniendo en cuenta la situación mundial. Señoras y señores, por último, invitamos a todos los sindicatos del mundo a que sigan mostrando solidaridad en pro del trabajo decente, los salarios dignos y una vida diga para todos. Muchas gracias por su atención.

Sr. Awan
Trabajador (Pakistán)

En nombre de dios misericordioso, en primer lugar, quisiera saludar a la memoria del Director General, así como el informe del presidente del consejo de administración de la OIT. El hecho de que hayan asumido esta iniciativa de introducir esta cuestión de género y los logros que hemos podido conseguir en el futuro que nos llevarán hacia el futuro de esta organización. Esta organización es el único foro en el que los trabajadores tienen la voz necesaria para luchar en pie de igualdad y lograr resultados. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en nuestra opinión están estrechamente relacionados y constituyen una violación grave de los derechos humanos. Sin embargo, existe una gran dimensión de género que hay que tener en cuenta. Las mujeres cada vez pagan más el precio de este papel que desempeñan en el mundo de trabajo en la sociedad por que se ven enfrentadas a la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual. Eso también impide ejercer otros derechos fundamentales de trabajo y es incompatible con el trabajo decente. Además, plantea una amenaza para la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todos. Eso tiene repercusiones no solo en trabajadores y empleadores sino también en sus familias, en sus bienes, economías y en la sociedad en su conjunto. Presidenta, presidente, el debate actual sobre el diálogo social proporciona una oportunidad para reafirmar los elementos del diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva que son derechos habilitantes que propone la justicia social y el trabajo decente. Este debate llega en un momento sumamente oportuno cuando la desigualdad está a niveles históricos y ahora que está disminuyendo considerablemente el porcentaje del PIB de los últimos años, el instrumento de la OIT y los convenios, sobre todo el convenio 87 y el 98 que abordan el derecho a la negociación colectiva han de ser ratificados y aunque casi todos los mandantes de esta casa se han propuesto lograr la ratificación universal en el año 2019. Una vez ratificados estos convenios, hay demasiados países

que carecen de la legislación y práctica necesaria y es necesario doblar esfuerzos para poder organizarse, sindicarse y obtener mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Presidente, en cuanto al debate general sobre la cooperación para el desarrollo y el respaldo de los ODS, esta cooperación se realiza a través de marcos de financiación nuevos y está marcado por el proceso y forma Naciones Unidas. La OIT es el organismo más antiguo de Naciones Unidas y su existencia data de antes de la existencia de la propia Naciones Unidas. Celebraremos el centenario el año próximo, ahí debatiremos el papel de la OIT en el futuro del empleo. Los trabajadores quieren asegurarse de que las medidas emprendidas para reforzar el sistema de Naciones Unidas ayuden también a reforzar y no debilitar el papel de la OIT. La OIT tiene un lugar único en la estructura de las Naciones Unidas que debe mantener. Es necesario proporcionar inspiración y orientación a través del sistema de Naciones Unidas. Presidente, así mismo hemos de agradecer al secretario general por su memoria sobre la situación de los trabajadores en los territorios ocupados. La ocupación ya se produce desde hace 50 años y hace que las condiciones de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores de Palestina sea sumamente difíciles sin propuestas reales de mejora. El desempleo ha alcanzado unos niveles sin precedentes y las mujeres son las más afectadas. Es necesario redoblar los esfuerzos para acabar con la ocupación y llegar al establecimiento de un estado palestino independiente y viable y que viva codo a codo con Israel en paz y seguridad y donde los trabajadores tengan el derecho de lograr su objetivo final de mejores condiciones de trabajo y de vida para el futuro. Muchas gracias, señor presidente.

Sr. Yousif
Trabajador (Sudán)

En nombre de dios misericordioso y compasivo, señor presidente de la conferencia, presidente del consejo de administración, Director General, participantes, señoras y señores, que dios les acompañe y muy buenas tardes a todos. Gracias a esta organización por luchar en pro de sus objetivos. Estamos logrando ya la centesimoséptima reunión de la CIT la organización ha logrado mucho y quiero dar las gracias a todos los encargados de la conferencia y a la mesa. Quisiera además expresar nuestro respaldo por todas las medidas adoptadas en pro de los trabajadores. Esta memoria del Director General ha sido muy exhaustiva y detallada, y aborda todos los problemas a los que nos enfrentamos los trabajadores, como digo, de una manera sumamente detallada. La reunión de la CIT y las comisiones han asumido sus tareas. Tareas que han sido asignadas, nosotros los representantes de los trabajadores sudaneses no podemos por menos que respaldar estos trabajos y felicitamos los enormes logros conseguidos. Quisiera también indicar que el sindicato de mi país, referencia a sindicatos, ha asumido todas sus tareas impulsando el diálogo social. Estamos sumamente interesados en ratificar los convenios relativos al trabajo decente. Respaldamos, por supuesto el trabajo decente. Decir que el sindicato sudanés favorece y facilita servicios para los trabajadores, los respalda y protege. Así mismo protege sus derechos y activos. Tenemos todo ello en cuenta en todo lo que sea compatible con los ODS. Señoras y señores, estimados participantes el sindicato sudanés solicita a la organización y a todos los agentes pertinentes que suspendan el asedio al que se encuentra Sudán. Los trabajadores no pueden ir a sus puestos de trabajo, no pueden ganar sus medios de subsistencia. Lo único que nos queda es huir o escapar e intentar emigrar. Este es un enorme obstáculo al que se enfrenta nuestra sociedad y nuestros trabajadores. Señoras y señores, Sudán a pesar de todas las presiones que sufre, de todas las catástrofes y crisis está firmemente convencida de hacer todo lo posible en pro de la paz, y el gobierno también hace los

esfuerzos debidos para garantizar el diálogo nacional. Esperemos que se adopten las recomendaciones necesarias entre los trabajadores en esta conferencia. Eso hará que el trabajo decente impere en todas las sociedades. En conclusión, en nombre del sindicato sudanés queremos expresar nuestra condena de la transferencia de la embajada americana a Jerusalén. Esperamos que Jerusalén siga siendo la capital eterna de Palestina y condenamos sin ambages ese traslado de embajada. Muchas gracias señor presidente. Muchas gracias le doy…

Sr. Mohbaliyev
Trabajador (Azerbaiyán)

Estimado presidente, señoras y señores, en nombre de la federación de sindicatos de Azerbaiyán quisiera felicitarle a usted y desearle éxito para esta sesión. También permítame agradecer al Director General de la OIT, el señor Guy Ryder, por su visita reciente a Azerbaiyán. Pido disculpas [*Frase sin terminar*]. Esta visita ha sido histórica, ha permitido un intercambio de impresiones sobre el futuro y el desarrollo de nuestro país y nuestra región y espero que otorgue resultados muy positivos. Señores y señoras, considero que el orden del día de esta centesimoséptima conferencia del trabajo incluye problemas de gran actualidad y solucionarlos tiene que llevare a cabo gracias a una mayor atención y dedicación. Es bien sabido que la globalización es una tendencia irreversible del mundo contemporáneo, sus avances y resultados afectan de una u otra manera a la vida de millones de personas. Gracias a la globalización hay un mayor flujo de capital, de bienes, de servicios, de tecnologías, de la información y de trabajos. Y por ello los países en desarrollo también pierden también su aislamiento y se integran dentro del sistema del mundo globalizado. No obstante, desgraciadamente la globalización también afecta negativamente al planeta y a las personas, ya que hay un reparto incontrolado de los recursos humanos y también un aumento de la población, daños ecológicos y desigualdad social, el hambre, y el aumento de la injusticia social, también una insuficiencia de los recursos naturales. Señoras y señores, en cada país el bienestar de las personas depende de la situación social general y para ello es un papel muy importante contar con indicadores sobre el desarrollo social de nuestras sociedades, para ello, para conseguir un desarrollo social adecuado es muy importante tener políticas sociales que permitan mejorar esta situación social. Los sindicatos de Azerbaiyán se mantienen en sus posiciones para conseguir una globalización justa. Estamos convencidos que la integración de las mujeres y los jóvenes tiene que ser esencial, su trabajo es esencial para conseguir el desarrollo de las políticas internas. Los sindicatos de Azerbaiyán están totalmente movilizados para conseguir planes tanto a nivel nacional como internacional. Estos objetivos incluyen la iniciativa de la OIT en pro de la justicia social futura. Señores y señoras, en nuestras actividades influye enormemente la creación de una comisión nacional tripartita que trata cuestiones sociales y económicas. Cabe recalcar que en la república de Azerbaiyán hay cambios muy significativos que permite un mayor desarrollo social y económico. Hemos llevado a cabo reformas masivas, medidas destinadas a conseguir un trabajo decente que permiten mejorar la situación y el bienestar social de nuestra población. Para la realización de estos planes en Azerbaiyán se ha creado un programa para el trabajo decente que ha permitido ratificar dos convenios de la OIT y desarrollar un plan nacional sobre la ocupación juvenil. En los últimos 10 años Azerbaiyán se ha desarrollado rápidamente y ahora es un país de ingresos medios altos. Y para reforzar la protección social de los trabajadores hemos reforzado la colaboración entre los empleadores y los empleadores [sic]. Para ello hemos creado un decreto presidencial que ha creado una comisión en el país para la coordinación de relaciones laborales y

esta comisión trata cuestiones como la colaboración social tripartita en todas las estructuras nacionales. Esta comisión funciona ya con muchos éxitos. Vivimos en un mundo donde los empleadores cada vez emplean un capital más multinacional. No obstante, hay relaciones de trabajo que son poco claras. Al contrario que los empleadores nacionales, las empresas multinacionales no tienen obligaciones. Los sindicatos tienen, por tanto, que construir un diálogo social con estas empresas transnacionales. La OIT en concreto tiene que formular políticas sobre el mercado de trabajo y no puede sino apoyar en este aspecto a los sindicatos de todos los países. Hay que apoyar esta cuestión en cualquier caso y esperamos que este problema atraiga de una vez por todas la atención que merece, sobre todo de aquí al centenario de la organización. Para concluir, señor presidente, quisiera señalar que estamos totalmente a favor del tripartismo, el diálogo social y de la justicia social. Los sindicatos de Azerbaiyán están a favor de la modernización de la OIT. Muchas gracias por su atención.

Sr. Adikari Appuhamilage
Trabajador (Sri Lanka)

Señor presidente, me dirijo a esta conferencia en un momento crucial para los trabajadores de Sri Lanka y del mundo entero. Se han realizado diferentes acciones sindicales esta última semana en Sri Lanka. El consejo de aguas, sus trabajadores llevaron a cabo una acción sindical pidiendo aumentos de salario como se había planteado anteriormente. El consejo de ingenieros del sistema eléctrico también comenzó unas acciones sindicales en Sri Lanka y los trabajadores de los ferrocarriles hicieron lo propio. Desde enero de 2016 los trabajadores del sector público han sido privados del sistema de pensiones prevalente y de un régimen de pensión contributiva y se ha introducido un régimen de pensión contributiva. Los contratos indefinidos violan a las claras los derechos de los trabajadores, incluido el derecho de sindicarse. Las contrataciones por terceros y la subcontratación también ha contribuido a que los empleadores eviten las obligaciones legales para con los trabajadores. La contratación a través de terceros es uno de los métodos más brutales de explotación. Desafortunadamente, los gobiernos anteriores tanto como el actual están promocionando este tipo de sistema en los sectores público y privado. Señor presidente, de conformidad con la ley sobre los salarios mínimos y los trabajadores número 3 2016 el salario mensual mínimo es de 10,000 rupias que equivale a 63 dólares. Por ello, este salario mínimo y esta ley de salario mínimo refleja realmente lo que ocurre. Esta ley no proporciona los medios necesarios para lograr una subsistencia duradera. El gobierno y los empleadores desean tener un sistema más flexible y han luchado por introducir nuevas formas laborales. El régimen de 8 horas se ve amenazado y seguramente se introducirá un régimen de 9 horas. Hay propuestas ya en curso para reconocer a los comités de empresa, los trabajadores, los sindicatos en tanto que instituciones iguales. Los comités de empresa están totalmente en manos de los empleadores y controlados por los empleadores. El fondo mayor de la seguridad social, el fondo de previsión de los empleados se enfrenta a numerosas amenazas debido a la mala gestión del fondo. Este fondo perdió 10,000 millones de rupias en la famosa estafa de los bonos en el año 2015. Señor presidente, los trabajadores del sector de plantaciones de té y de caucho solo reciben 4,5 dólares por día y en algunas pequeñas instalaciones incluso perciben salarios inferiores a esta cifra. Los trabajadores de este mundo no satisfacen sus necesidades materiales a pesar del hecho de que producen todo, producen incontables toneladas de alimentos todos los días, pero pasan hambre. Aunque los trabajadores de la industria minera trabajan a cientos de metros debajo de la tierra en la extracción de los minerales más preciosos,

casi apenas obtienen una proporción de lo que producen. Se mueren debido al frío y al calor, a pesar de que producen electricidad, estufas y sistemas de aire acondicionado, se les priva del derecho a la educción y al conocimiento. Teniendo en cuenta esta situación todos hablan de trabajo decente o trabajo digno, aquellos que acaparan beneficios inconmensurables hablan del trabajo digno, pero pagan una ínfima parte de lo que producen en tanto que salario. Aquellos que están financiados por monopolios multinacionales atrapan a la clase trabajadora de una manera totalmente encubierta, los explotan. Hablan de trabajo digno aquellos que condenan a las personas desempleadas, emigrantes, jóvenes y mujeres a la pauperización, y al mismo tiempo provocan guerras y muerte en otras regiones del mundo. Quieren privar a los trabajadores del derecho de huelga y de los recursos para reivindicar y defender sus demandas hablando de trabajo decente. Un trabajo digno, decente, pleno y estable para todos, derechos laborales, igualdad y seguridad en el trabajo y en la vida no pueden ser aplicados por aquellos que explotan y que perpetúan la esclavitud. El trabajo digno debe ser exigido y cubierto solo por los trabajadores y sus sindicatos. Con una lucha implacable, continua y militante hasta que se llegue a la abolición de la explotación del hombre por el hombre. Muchas gracias.

Sra. Díaz
Gobierno (Ecuador)

[…] para la delegación del Ecuador, saludarlo y felicitarlo por ocupar la presidencia de la 107 conferencia internacional del trabajo. De igual manera Ecuador expresa su felicitación a los presidentes de la mesa y les augura éxito en los trabajos de la misma y en los debates que aquí se generen. La delegación del Ecuador agradece al Director General por la presentación de su informe relacionado con el crucial papel de las mujeres en el mundo del trabajo y coincidimos en que nos falta un largo camino por cumplir el objetivo para erradicar la falta de equidad de género en la organización y en el mundo. Ecuador constata con profunda preocupación cifras que ponen en evidencia la gran deuda que tenemos con las mujeres en materia laboral. No solo tenemos el 30 por ciento menos de probabilidades de incorporarnos a la fuerza de trabajo por evidente discriminación, sino que también tenemos más probabilidades de ser víctimas de violencia y acoso en el trabajo. Definitivamente la deuda está latente. Para el Ecuador el objetivo 5 de la agenda 2030, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas es una prioridad. Ecuador cree firmemente que este ODS actúa como catalizador del desarrollo integral tan anhelado por nuestros pueblos. Ecuador acoge con gran satisfacción que hoy, en esta conferencia, de manera tripartita, estemos discutiendo y negociando términos de referencia para un posible convenio vinculante en materia de violencia y acoso en el trabajo, de manera que se pueda actualizar e institucionalizar este tema de fundamental importancia en las normas de trabajo. Ecuador considera que el tratamiento trasversal de la equidad y enfoque de género no consiste simplemente en añadir un componente femenino ni un componente de igualdad entre los géneros a una actividad existente. Es mucho más que aumentar la participación de las mujeres. Ecuador está convencido que se trata de incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para conseguir un mundo pacífico, prospero, y sostenible. Señor presidente, hoy en día Ecuador cuenta con la ley orgánica e integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y actualmente se mantienen discusiones para la estructuración de un nuevo código de trabajo para que la perspectiva de género sea trasversal y tenga como gran objetivo la equidad. De igual manera, Ecuador se planteó en su plan nacional de desarrollo 2017-2021 erradicar toda forma de discriminación y de violencia por razones

económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones. En esta marco normativo y los planes operativos en la materia le ha permitido al Ecuador trabajar de manera constante en el empoderamiento y capacitación sobre sus derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia, sensibilizar a funcionarios públicos y suscribir el plan de concienciación para la implementación del programa "Sello de Igualdad de Género del PNUD", dirigido a empresas públicas y privadas, para lograr estándares de excelencia que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo. Ecuador asigna especial importancia al diálogo social y tripartito y, en esa medida, está comprometido en crear políticas laborales junto a los gremios de trabajadores y empleadores a través de un ejercicio franco e inclusivo que permita construir consensos basados en el respeto a los derechos fundamentales del ser humano. Finalmente, señor presidente, Ecuador está plenamente convencido de que este tema requiere de una fuerte voluntad política, de esfuerzos sustanciales, de manera tripartita, de marcos jurídicos coherentes y trasversales y de la sensibilización de toda la población. La suma de estas voluntades y de acciones eficientes sin duda proporcionarán un escenario positivo de equidad e igualdad para las mujeres en el mundo del trabajo y en cada espacio de la sociedad. Muchas gracias.

Sr. Riak
Empleador (Sudán del Sur)

Presidente, distinguidos delegados, en nombre de los empleadores de Sudán del Sur tengo el placer de dirigirme a esta plenaria. Han trascurrido 6 años desde que Sudán del Sur se adhirió a la OIT. Todos los años asistimos a la Conferencia Internacional del Trabajo para deliberar sobre cuestiones relativas a la situación que vivimos en nuestro país. Sudán del Sur supera una guerra de 21 años y consiguió su independencia en el año 2011. Para nuestro país, las cuestiones tales como el empleo juvenil, la inmigración laboral y la economía informal, que fueron examinadas en la centesimoprimera reunión de la CIT y en reuniones subsiguientes han sido muy importantes, puesto que el desarme y la reintegración han sido cuestiones importantes para el gobierno y para la comunidad internacional. La información que se ha presentado por parte del presidente del consejo de administración sobre las medidas adoptadas por este órgano desde junio de 2017 a junio de 2018 es cabal. El informe a escala institucional brindó información sobre el enfoque estratégico para el establecimiento del programa futuro destinado a la CIT, así como sobre las decisiones del consejo de administración en relación con el emplazamiento y la inclusión de varias cuestiones en programa de la reunión centesimoctava y centesimonovena de la CIT, así como la información sobre el seguimiento dado a las resoluciones de anteriores reuniones también se tuvieron en cuenta en esa memoria, al igual que cuestiones relativas al empleo, la protección social, el diálogo social, y la cooperación para el desarrollo. En relación con las cuestiones jurídicas y las normas del trabajo, en la memoria se abarcaban cuestiones relativas a la composición de las delegaciones que asisten a la CIT, así como la protección de los delegados, empleadores y trabajadores que asisten a la conferencia en curso y a las delegaciones incompletas de algunos de los países que asisten a esta conferencia. A este respecto, me gustaría decir que cabe señalar el envío tardío de las invitaciones por parte de las oficinas gubernamentales, de las oficinas de la OIT, esto afecta a la composición de las delegaciones que asisten a la conferencia. En ocasiones nuestro gobierno solo sufraga la participación de un delegado de los trabajadores y de un delegado de los empleadores. Esto también afecta a la composición de nuestras delegaciones.

Respecto a la memoria del Director General, a saber, la iniciativa relativa a las mujeres en el mundo de trabajo. Un impulso en favor de la igualdad de género es un acierto y muestra la importancia de la cuestión. Por eso me gustaría proponer que a este proceso en curso del establecimiento de normas para erradicar la violencia y el acoso se acompañarán esfuerzos para establecer manuales para la protección contra la violencia y el acoso. Respecto a la OIT y la aplicación de programas en el periodo comprendido entre 2016-2017 valoramos la labor extraordinaria realizada en África en materia de trabajo decente y los resultados cosechados. En 2015, nuestro país, Sudán del Sur, restableció un programa de trabajo decente por país que debería haber contado con el apoyo de la oficina general de la OIT en El Cairo. Tras la reunión regional africana que se celebró en Adís Abeba. El ámbito de nuestro país fue supeditado a la autoridad de la nueva oficina subregional [*vgr INTERRUPTION 6:18*] Para concluir, Sudán del Sur necesita urgentemente lograr la paz, para poder participar plenamente y con dinamismo, a escala internacional y regional. Por consiguiente, hago un llamamiento a la comunidad internacional a que brinden apoyo al pueblo de Sudán del Sur para que puedan conseguir una paz duradera que permita establecer un entorno propicio empresarial que atraiga a los inversores y que garantice la creación de empleo, puestos de trabajo y el trabajo decente. Muchísimas gracias. Gracias dice el presidente.

Sr. Sadien
Trabajador (Mauricio)

Señor presidente, rendida toda pleitesía, damas y caballeros. Es un honor para mí que se me brinde la oportunidad de asistir a esta centesimoséptima conferencia de la CIT y dirigirme a esta augusta asamblea. El ámbito de actuación de los sindicatos también incluye ahora cuestiones relativas al cambio climático, el medioambiente y aspectos socioeconómicos, por ende, es fundamental que los gobiernos velen por la participación activa de los sindicatos en sus deliberaciones. Hacer caso omiso de los sindicatos supone ignorar a un segmento importante de la población y privar a los trabajadores de un derecho humano básico. La paz industrial, damas y caballeros, es una condición sine qua non para la estabilidad social, que a su vez genera el crecimiento económico en los países. En este contexto, agradecemos que el señor Guy Ryder, Director General de OIT, haya incluido en el programa de nuestras deliberaciones el futuro del trabajo. Esto cursa una invitación a los interlocutores sociales para que reflexiones sobre los retos relativos al mundo del trabajo. Reconocemos la importancia de que nuestro país emule y adapte prácticas idóneas derivadas de otros países. A título de ejemplo, cabe mencionar que el diálogo social ha permitido introducir en nuestro país un salario mínimo nacional en enero de 2018 gracias a la labor del consejo consultivo competente. No obstante, sigue habiendo cuestiones que suscitan la preocupación de nuestros sindicatos. La ley sobre las relaciones de empleo y la ley de derechos de empleo son dos disposiciones legislativas en vigor desde febrero de 2009 y que conceden excesivas atenciones a los empleadores para que contraten y despidan a su antojo. El gobierno actual se ha comprometido a enmendar estas dos disposiciones legislativas para brindar una mejor protección a los trabajadores, pero seguimos esperando que lo haga. En el sector del azúcar el gobierno ha establecido un comité técnico mixto integrado únicamente por representantes de los gobiernos y los empleadores sin representantes de los trabajadores. La ley sobre reuniones públicas que pende como una espada de Damocles sobre la cabeza de los sindicatos tiene que ser reemplazada. Es ilegal que un grupo de más de 11 personas se reúna en un lugar público incluso de manera pacífica. Por conducto de esta legislación, los sindicalistas han sido perseguidos en

reiteradas ocasiones. Yo mismo he sido perseguido por la policía y multado en virtud de estas disposiciones. El consejo social y económico nacional constituido en calidad de organización independiente fue desmantelada en 2015 y sustituida por una nueva que no es independiente, ni respecto a su mandato, ni respecto a su composición. No existe la negociación colectiva en la administración pública. Los salarios y las condiciones de servicios son determinadas de manera unilateral por la oficina de investigaciones de pagos. Con el resultado de que los sindicatos o los empleadores no pueden interponer apelaciones cuando firman sus relaciones y acuerdos de contrato. Hay varios órganos para-estatales que tampoco cuentan con representantes de los trabajadores. Además, hay actividades de promoción para la privatización del sector de agua en nuestro país. Los sindicatos y la OIT deben luchar contra la recomendación emitida por el Banco Mundial a tal efecto. Los sindicatos deben ser considerados como asociados puesto que representan a una de las tres bancadas de esta plataforma tripartita del diálogo social. Para concluir me gustaría decir que solo podemos lograr el desarrollo sostenible a través de la promoción de la democracia participativa, el acceso a la información y el buen gobierno. Tenemos que predicar con el ejemplo y que todas nuestras intenciones no se queden en papel mojado. Muchísimas gracias por su atención, damas y caballeros.

Sr. Sougouri
Gobierno (Burkina Faso)

Muchas gracias señor presidente, es un placer para mí intervenir en nombre de Burkina Faso con motivo de la centesimoséptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para materializar nuestra plena adhesión a las deliberaciones emprendidas sobre los retos contemporáneos que afectan al mercado laboral. También me gustaría felicitarle señor presidente a usted y a los miembros de la mesa por haber sido nombrados en sus cargos. Tengan por seguro que contarán con el pleno apoyo de mi país. También me gustaría saludar y felicitar al Director General de la Organización Internacional del Trabajo por las reformas emprendidas en el seno de la OIT y el acompañamiento que ha brindado incesantemente a nuestros estados. Señor presidente, distinguidos delegados. El mercado laboral se ve afectado por transformaciones profundas con incidencias importantes sobre las relaciones del trabajo, por eso nos parece muy acertada la iniciativa impulsada por el Director General de la OIT sobre el futuro del trabajo para conmemorar el centenario de la fundación de nuestra organización. Por este motivo, esta reflexión común sobre el futuro del trabajo y las repercusiones para el futuro de la OIT nos deben permitir comprender y atender de manera eficaz las trasformaciones del mundo del trabajo, de manera que la OIT pueda cumplir su mandato relativo a la justicia social. Es una evidencia que las desigualdades sociales persisten en todo el mundo. La precariedad y la exclusión social continúan alcanzando cotas considerables pese a los progresos científicos y tecnológicos. Por eso, ante las enormes transformaciones en el mundo del trabajo, debemos hallar soluciones permanentes que permitan fortalecer el mandato de la OIT. Así, las normas internacionales del trabajo serán más efectivas y nos permitirán materializar los principios enunciados en la Declaración de Filadelfia del 1944. Nuestro país valora la calidad de la memoria del Director General y acoge favorablemente la riqueza de las deliberaciones emprendidas sobre la cuestión de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Es una cuestión crucial para el mandato de nuestra organización que diariamente obra en favor de la justicia social en el mundo. Las desigualdades de género y la exclusión social son una realidad, por eso las autoridades de mi país han adoptado medidas y han aprobado disposiciones legislativas para garantizar y promover la igualdad de género. La iniciativa en el

centenario de la OIT sobre las mujeres en el empleo nos ayudará así mismo, a emular intervenciones adecuadas para poner fin a esta problemática. También vemos la pertinencia en nuestras deliberaciones realizadas en las comisiones de esta reunión. En cuanto al diálogo social y al tripartidismo nos adherimos plenamente al llamamiento emitido por el Director General de la OIT a renovar el espíritu que nos permita estar a la altura de los desafíos del mundo del trabajo contemporáneo, discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo nos brinda la oportunidad de reafirmar y dotar de un valor renovado los principios que fundamentan estas dos realidades: la evolución del mundo y las relaciones laborales nos interpelan a que tengamos un sentido de la proporción con estos valores para velar por la paz, la inclusión, la justicia social. Son objetivos cruciales de la constitución de la OIT. La elaboración de un instrumento adecuado permitirá luchar adecuadamente contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto contribuirá a mejorar las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables, en particular las mujeres. Es importante tener una participación dinámica a este respecto. Se impone que intercambiemos información sobre nuestras experiencias y que colaboremos de consuno para garantizar políticas y programas fundamentados sobre todos estos objetivos. Tenemos que cincelar un futuro beneficioso para todos, para ello será fundamental la pertinencia y la legitimidad de nuestra organización que será evaluada en función de nuestra determinación y nuestra capacidad para hallar cauces innovadores que nos permita estar a la altura de los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo. Les deseo el mayor de los éxitos en esta labor. Muchísimas gracias.

Sra. Burrow
Confederación Sindical Internacional

Distinguidos delegados, nuestro mundo se fracciona, el Director General ha hablado con brutalidad de la situación en el mundo. Nos amenazamos los unos a los otros y esto lleva a la exclusión e incluso al conflicto. El multilateralismo está en riesgo y así lo ha reflejado la situación de la protección social, la situación del medio ambiente que se han relegado a un segundo lugar respecto a la dominancia del mercado. El derecho de millones de personas se ha relegado. La constitución de la OIT es tan relevante como en su fundación, la declaración de Filadelfia establece las prioridades que nunca debemos olvidar. Cuando el empleo es seguro, cuando se respetan los derechos, cuando el empleo es seguro y cuando las mujeres y hombres están libres de violación, acoso y *bullying*, las sociedades prosperan. Los objetivos de desarrollo sostenible tienen todo nuestro apoyo, pero la reforma de la ONU tiene que ver con una cooperación y no con un control. Independientemente de la gobernanza de la OIT, hay que incorporar mecanismos de supervisión, de programación y de evaluación que sean esenciales. El personal de la OIT tiene que asumir sus derechos de huelga y de convenios colectivos. Para reconstruir la confianza de los trabajadores y para fomentar el internacionalismo de distintas fuerzas, el mundo necesita un nuevo contrato social, protección para que las personas vivan con dignidad, negociación colectiva que forje la prosperidad, soluciones para un trabajo decente, salarios justos y capacidades formativas incluidas para los trabajadores de formas atípicas. La tecnología nunca debe llevar a la explotación, las nuevas tecnologías nunca tienen que imponer una vuelta al medioevo. Hay que operar para que todas las empresas contribuyan con impuestos a través de sistemas de protección social y tengan una cooperación responsable las plataformas más digitales, que vayan contra el riesgo de explotación en todos los eslabones de la cadena de suministro y que se establezcan mecanismos de queja a todos los niveles.

Esto es lo mínimo. El G20 dijo el año pasado que hay violaciones de derechos que nunca pueden ser parte de la competencia, así que construyamos una competencia justa en un modelo económico en el que podamos confiar. Agradecemos al Director General en su comisión del futuro del trabajo y en la memoria que cubre todas estas dimensiones incluido el compromiso para unas medidas de transición justas. La conferencia del centenario tiene que centrarse en la igualdad de género. Acogemos la contribución del Director General en su memoria en áreas esenciales de acción. Instamos a que los gobiernos apoyen un convenio para mitigar la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. También instamos a los empleadores para que trabajen con nosotros para reforzar el diálogo social y la negociación colectiva en todo el mundo, en todos los niveles. El pacto mundial nos brinda una oportunidad para seguir colaborando. Nuestro mensaje a los empleadores es: no se asusten de negociar un futuro justo, ya que también es su futuro. Para concluir, me gustaría decir que el anexo sobre la situación de los trabajadores en los territorios palestinos es muy pertinente. Estos trabajadores merecen un trabajo decente. 50 años de ocupación. Hay que acabar con ello y también con los asesinatos, tienen que acabar. Acogemos el reconocimiento del gobierno sueco de Palestina como un estado, y pedimos a todos los gobiernos a que hagan lo mismo, para asegurar así una seguridad tanto para Palestina como para Israel y para los trabajadores en ambos países y una oportunidad de que se proteja el diálogo social y la justicia social. Muchas gracias.

Sra. Baghli
Organización Islámica de Cooperación

Me gustaría agradecer al Director General su labor excelente para preparar el centenario de la OIT. Así pues, acogemos todas sus siete iniciativas para mejorar el futuro. Entre ellas, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo que nos ocupa hoy y que resulta especialmente valiosa para nuestra organización. La organización de la cooperativa islámica otorga una gran importancia a la cooperación socioeconómica de sus estados miembros. En su cuarta reunión en Jedah en Arabia Saudí en febrero de este año, los ministros de trabajo crearon una estrategia común para la fuerza de trabajo, para el desarrollo de la misma y adoptaron distintos marcos jurídicos que permiten armonizar normas y prácticas relativas al trabajo entre los estados miembros, como lo son, por ejemplo, la estrategia de mercado de la OIC, el acuerdo de la OIC sobre el reconocimiento mutuo de fuerza de trabajo capacitada y el acuerdo bilateral normativo sobre el intercambio de fuerza de trabajo. Así mismo, los ministros encargados de la mujer en el desarrollo de los estados miembros de la OIC, se reunieron para promover el empoderamiento de la mujer en el mundo islámico y contribuir también a mejorar la participación total de las mujeres en el proceso de desarrollo y permitir así un mejor futuro para las sociedades. Como en el resto del mundo, los países de la OIC están sufriendo cambios debido al número creciente de mujeres con educación. Este fenómeno es muy bienvenido, pero hay que tomar medidas para que se les permita acceder al mundo del trabajo. Durante la última conferencia ministerial de 2016, la OIC revisó su plan de acción sobre la promoción de las mujeres en los estados miembros. El empoderamiento económico, la mejora del acceso de las mujeres a las oportunidades económicas en el sector público y privado, la protección social, la mejora de las necesidades sociales, el bienestar de las mujeres figura en los objetivos de plan de acción. Otro objetivo clave es la promoción de las mujeres de la violencia gracias a la lucha contra todas las formas de la violencia basada en el género, también en la trata de personas y también asegurarse de que no se vean privadas de todo tipo de oportunidades de empleo y el

disfrute de sus derechos. El programa de acción 2025 de la OIC, define la promoción y el empoderamiento de las mujeres, el bienestar familiar y la seguridad social como un área prioritaria. Fomentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, así como su inclusión en los sistemas de seguridad social. Este plan de acción también establece la necesidad de establecer medidas legislativas y administrativas para luchar contra la violencia de género. Así mismo, la promoción de derechos laborales, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo son componentes esenciales del trabajo decente y se encuentran en el núcleo de la orden del día de la OIC 2025. Señor presidente, distinguidos delegados, otro aspecto que nos preocupa enormemente en nuestra organización y en otras delegaciones es la situación del pueblo palestino. Agradecemos al Director General que nos haya cada año elaborado un informe extremadamente completo sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Su memoria de este año recalca que el índice de desempleo es el más alto del mundo, se encuentra efectivamente en los territorios árabes ocupados. Además del desempleo, la situación de vida de los palestinos es una lucha por la supervivencia. Muchas gracias.

Sr. Boix Lluch
Unión Internacional de Pensionistas y Jubilados

Reciban un saludo, de los pensionistas y jubilados de todo el planeta. Les hablo en nombre de la única organización mundial que los agrupa. Nos unen las mismas justas reivindicaciones, analizadas desde una óptica clasista, es decir, como analizó Carlos Marx, desde la realidad del enfrentamiento de clases sociales que genera el capitalismo. Sabemos que, en el auditorio, en los plenarios anuales de la OIT, es, mientras no lo cambiemos, mayoritariamente de defensores del capitalismo como sistema, pero este sistema va de crisis en crisis que son estructurales y sistémicas, es decir, inaudibles, hasta su crisis final. Nosotros somos partidarios del socialismo, que será el futuro de todos los países del planeta, aunque los pro-capitalistas intenten retrasar este cambio. La experiencia de los ex países socialistas ha permitido aprender de los errores cometidos y por ello la segunda etapa de extensión del socialismo será la definitiva. Mientras no recuperemos las ventajas del socialismo para la mayoría de los seres humanos vamos a seguir organizándonos dentro del capitalismo. Hoy puedo anunciarles que vamos a hacer, nuestro segundo Congreso mundial de las organizaciones clasistas de pensionistas y jubilados a inicios del año próximo en un país de América Latina. En esta zona del planeta, hay grandes organizaciones con millones de afiliados que defienden, desde posiciones clasistas a los pensionistas. En América, como en África y Asia, la primera reivindicación es el derecho de todas las personas a cobrar una pensión digna. Tenemos ya organizados los pensionistas de los 5 continentes y ya hemos demostrado nuestra capacidad de lucha en defensa de nuestras justas reivindicaciones con varias acciones coordinadas mundialmente. Seguiremos apoyando a los pensionistas jubilados en las luchas, país a país, para que al final, todas las legislaciones reconozcan, que toda persona mayor de 60 años debe cobrar una pensión pública. Estamos contra las pensiones privadas que solo apoyan y benefician a la banca y a los sindicatos amarillos. Pensión pública que le asegure una vida digna, es decir, con agua potable, en una vivienda habitable, con alimentos sanos y suficientes, y atención pública gratuita de sanidad, cultura y transporte de cercanía y ello independientemente de si las personas pensionistas cotizaron suficientemente durante el periodo de su vida activa como personas trabajadoras. Si no cotizo, fue culpa de ustedes, de los que dirigen al capitalismo, que no les dieron el puesto de trabajo que pedía. Ustedes los pro capitalistas prefieren que haya millones de parados para así poder disminuir los salarios, en base a la falsa ley del

mercado, que solo aplican, a los que no son propietarios de los medios de producción. En cambio, a los propietarios de los medios de producción ustedes les conceden todas las ventajas, subvenciones, paraísos fiscales y otras corrupciones incluidos, se entiende, por ser ustedes los gestores del capitalismo, los propietarios de las multinacionales, en esta sala, muchos representantes de ellas están, los que sacan los beneficios de esa explotación bien analizada por los Marxistas. Pero poco a poco, la mayoría de la población dejara de votar a partidos políticos que prometen una cosa y hacen la contraria, la mentira es la base de la falsa democracia burguesa y aunque llevan decenios engañando a los votantes, eso se les va a acabar. Sabemos que hay riqueza suficiente en el planeta como para asegurar que las pensiones sean pagadas por los presupuestos del estado, bastara que dejen de destinar el 2 por ciento más del producto interno bruto de los estados capitalistas a temas de guerra, como ha ordenado la genocida OTAN y los destina a facilitar la vida digna de todas las personas del planeta. Los y las pensionistas vamos camino de ser, el 30 por ciento de los votantes de nuestras organizaciones clasistas, vamos a orientar a que ningún voto vaya a partidos políticos que defienden al capitalismo, vamos como sindicalistas clasistas, a trasladar a nuevas generaciones nuestras importantes experiencias de lucha, contra los empresarios explotadores. En estas experiencias, está la conquista por la clase obrera en los pasados decenios y gracias a la FSM de unas grandes mejoras como fueron las vacaciones, los derechos sociales, la seguridad en el trabajo, la sanidad, la enseñanza pública, así como las pensiones. Además, tenemos más de 100 años, de experiencias de buen funcionamiento de los derechos laborales en los países que intentaron construir el Socialismo. Hoy, sus habitantes lamentan haber perdido los derechos individuales que disfrutaron durante decenios y que de seguro volverán a disfrutar en el futuro, cuando con la justa lucha de masas, acabemos con la explotación del hombre por el hombre. Sepan, que los pensionistas y los jubilados, vamos a luchar al lado de la clase obrera por nuestros justos derechos hasta el último día de nuestras vidas. Viva la clase obrera, Viva la Federación sindical mundial, Viva el socialismo, larga y digna vida para los pensionistas y jubilados.

Sra. Gómez Duque
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Presentes en esta sala, a la mesa de dirección y especialmente a quienes realizan las traducciones y a quienes se ocupan de la logística en este Conferencia. En nombre de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, organización que aglutina las asociaciones de abogados de trabajadores de 15 países, saludamos la memoria del Director General, sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso a favor de la igualdad. Es urgente, reconocer que las condiciones de trabajo de la actualidad continúan siendo más gravosas para las mujeres. La pertinencia que tiene involucrar en las discusiones contemporáneas, las cuestiones relativas al género son claras y deberán hacer parte de los debates que en el futuro se propongan en relación con el mundo del trabajo. Ahora bien, queremos destacar que el tiempo presente da cuenta de una nueva etapa del modelo de acumulación capitalista, que trae aparejada a una particular morfología del trabajo, la cual, desde las últimas décadas del siglo XX y hasta nuestros días, se ha evidenciado en la tercerización, flexibilización y desregulación de las relaciones laborales. Estos fenómenos que se presentan a nivel mundial, se viven de forma particular en los países Latinoamericanos, cuyas economías dependientes subordinan el aparato jurídico, de manera que los márgenes mínimos de derecho laboral se ven impactados por la regresividad de los compendios normativos que regulan el trabajo humano. Ello, so

pena de no vincularse adecuadamente con el mercado globalizado. A lo dicho, debe agregarse, la cuestión fundamental de que el marco de protección de la actividad laboral expulsa de sus límites a una cantidad cada vez mayor de personas que trabajan. Esas mismas particularidades que la actualidad imprime sobre el mundo del trabajo implican que en muchos casos, las asociaciones de trabajadores se vean limitadas en su accionar socio-político, pues las formas de organización reguladas, no siempre responden a la realidad de las relaciones laborales, entorpeciendo las figuras de la asociación, negociación y huelga admitidas por las legislaciones nacionales, que abren las puertas a la burla de los convenios colectivos de lo que son un claro ejemplo las reformas legislativas sufridas en Brasil y Argentina. El trabajo es más que una definición jurídica, es la actividad mediante la cual, el ser humano hace del mundo algo para sí, y en ese sentido antológico, que implica la existencia misma, los grados de protección necesariamente, deben ir en aumento, y no en decrecimiento, como en efecto sucede en la actualidad. De cara ante las condiciones antes descritas, la asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas ALAL, ha propuesto una carta sociolaboral Latinoamericana, que no es un simple y arbitrario amontonamiento de derechos, libertades y garantías, sino algo mucho más ambicioso; Es la expresión de un nuevo modelo de relaciones laborales, que partiendo de la inviolabilidad de la dignidad de la persona que trabaja, desgrana, natural y lógicamente sus derechos. Ello, claro está, en el marco de un auténtico proceso de integración regional. La carta, está basada en la demanda universal de condiciones dignas de labor, aseguramiento de un verdadero derecho al acceso, mantenimiento y estabilidad real en el trabajo. Salarios que sean más que suficientes para superar el nivel de la pobreza y garanticen el derecho a la educación integral, a la formación y capacitación permanente, seguridad e higiene, derecho integral a la salud, la cultura, el descanso y a la recreación de los trabajadores y sus familias y una real universalización de los sistemas de seguridad social. Lo anterior, con plena certeza de que ninguno de esos derechos esenciales y vitales, puede ser concretado sin la más absoluta garantía de la libertad y la democracia sindical, así como de la mayor amplitud de derechos a la negociación colectiva y al reclamo. A la protesta social en sus diversas formas, y al ejercicio irrestricto del derecho de huelga. La ALAL, considera que el sujeto de todas estas categorías de derechos, es tanto el trabajador de la actividad privada como el de la estatal, así como todo aquel que preste su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación económica así aparezca como un aparente trabajador autónomo. Que lo es tanto el de la actividad urbana como rural y que debe ser objeto de especial consideración las singularidades de los derechos de los pueblos originarios y de otros colectivos. Trabajadores del mundo unidos.

Sr. Noonan
Internacional deTrabajadores de la Construcción y la Madera

Muchas gracias señor presidente, delegados, observados e invitados, muy buenas tardes, es un honor para mí, dirigirme a ustedes para compartir con ustedes la lucha del sindicato la CFMEU en contra de la agenda ante trabajadores y ante sindicatos del gobierno liberal. El año pasado, nuestro sindicato junto con el Consejo australiano de sindicatos y BWI presentaron una denuncia ante el comité de libertad sindical de la OIT respecto a la comisión de construcción de Australia la ABCC, antes de ser revocada , la antigua aliteración de la ABCC que fue objeto de una queja anterior presentada por el consejo australiano de sindicatos a la CEACR, el caso #2326 y durante años después de ello se ha tratado esta cuestión en la comisión de

expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la CEACR. En la jurisprudencia de la OIT , anterior entorno de la ABCC, la CFA y la CEACR adoptaron un punto de vista sombrío sobre el ABCC exigiendo al gobierno australiano que modificara las disposiciones relativas a la acción industrial ilícita, eliminando impedimentos excesivos, sanciones contra la acción industrial en la industria de la construcción y garantizar la negociación colectiva que se dejara a discreción de las partes interesadas, además ha solicitado al gobierno australiano que adopte las medidas necesarias para promover la noción colectiva y como se proporciona o se estipula en el C98 y que introduzca suficientes salvaguardas para garantizar que la función de la ABCC, no lleva interferencia en los asuntos generales de los sindicatos. La ABCC, es una institución renovada designada a amparar, conculcar los derechos de los trabajadores de la construcción a la libertad sindical y de hecho y derecho de los trabajadores de trabajar en condiciones de seguridad, salud y trabajo decente. Uno de los efectos viciosos de la ABCC es que aumenta de manera masiva las sanciones antes los llamados actos industriales ilícitos y garantiza, unos poderes de investigación coercitivos en casos de violación del derecho al silencio. Autoriza a los inspectores de la ABCC y a los oficiales de seguridad federal a que entren en las instalaciones, solicita el nombre de las personas y requiere que proporcionen ciertos documentos y pruebe sus acciones que no son equivalentes al acto industrial revirtiendo la carga de la prueba. Los sindicatos de Filipinas han expuesto las tendencias del presidente Duterte, lo hacen responsable de la muerte de más de 13 mil personas en la lucha falsa o la guerra falsa contra las guerras y le acusan de incumplir sus promesas electorales de acabar contra la contra actualización. Los sindicatos de Camboya están luchando por anticipar los derechos de libertad sindical y noción colectiva, así como la libertad de reunión y libertad de palabra. Los sindicatos en Tailandia están ejerciendo presión para que se celebren de inmediato, elecciones nacionales que están siendo rehén de la junta militar en la india. Cientos de miles de trabajadores han protestado contra las reformas de legislación laboral regresiva. En la Corea del Sur, el BWI la puesta a nivel de Han Sang Gyun, un antiguo presidente de la KCTU quien se ha quedado en prisión durante casi 3 años, pero la lucha por la ratificación de los convenios 87 y 98 continúan, en Corea del Sur. Entre tanto, nuestros compañeros y compañeras de Fiji, están ahora encargando al gobierno actual que cumpla con sus obligaciones respecto a los convenios fundamentales de la OIT. Eso da fe, de que en muchas partes del mundo se violan las leyes y las normas en detrimento de las familias trabajadoras y los sindicatos están luchando por revertir esta situación. El BWI no es ajeno a este cambio de normas. Durante la última década sus acciones en todo el mundo han sindicado a trabajadores de la construcción muchos de ellos migrantes, en situación muy vulnerable. En eventos o mega eventos deportivos, el compromiso de la BWI, en Mega eventos deportivos, como la copa del mundo y los juegos olímpicos pretende garantizar el trabajo decente, condiciones seguras del trabajo y buenas condiciones de vida. Dignidad para nuestros trabajadores. Este es nuestro objetivo en Sudáfrica y Brasil, Rusia y en Qatar. En Qatar, ha habido cambios positivos como resultado de la campana BWI y un compromiso por parte de varios interesados. La apertura de una oficina entre la OIT y los anuncios realizados por el gobierno de Qatar de realizar cambios drásticos son pasos positivos hacia adelante, sin embargo, el test final, será si las vidas de los trabajadores mejoran ya sobre terreno. En la CIT de este ano hay numerosas cuestiones que están debatiéndose en torno a violencia y acoso en lugar del trabajo. La violencia contra las mujeres desafortunadamente es muy común en estas industrias y los sectores. Adoptamos la adopción o apoyamos la adopción de un convenio sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y

hombres en el mundo del trabajo concentrado en la dimensión de género de la violencia. Muchas gracias por su atención y gracias por asistir a esta reunión esta tarde.

Sr. Fuentes
Confederación Latinoamericana y del Caribe, de Trabajadores Estatales

Señor presidente de la 107 Conferencia Internacional del Trabajo y demás autoridades, me honro en dirigirme a ustedes en mi carácter de presidente de la confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadores estatal. Saludo la memoria del Director General sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Los retos y desafíos que convocan a la OIT en la lucha por la igualdad de género y que desde el sindicalismo asumimos con particular interés, implican reconocer las dos dimensiones en que se expresa la desigualdad que afecta la mayoría de las mujeres. La que se produce en el ámbito laboral y la que se produce en el mundo social. Las movilizaciones de mujeres gestadas a partir de junio del 2015 en América Latina, que convocaron al primer paro internacional de mujeres en el año 2017, dan cuenta que ya se encuentra en gestación un profundo cambio social, económico y cultural en nuestras sociedades, en las que históricamente se otorgó a las mujeres un rol subordinado en relación con los varones, condicionando su libertad, su integridad, su trabajo y su proyecto de vida. Han sido las mujeres quienes en los últimos años han puesto de relieve la intrínseca relación que existe entre un sistema patriarcal que alienta las desigualdades de género, y un sistema económico de explotación de la vida que promueve trabajos inestables, precarios, sin salarios dignos y con condiciones de trabajo que afectan la salud y la integridad de trabajadores y trabajadoras y que es la principal causa del aumento de la violencia y la discriminación hacia ellas. Los trabajadores y las trabajadoras del sector publico vemos con preocupación el avance de las formas precarias o atípicas de empleo y la extensión de la tercerización como forma de contratación laboral en el propio estado, siendo esto último un problema que invitamos a la OIT a discutir en profundidad, en relación a los desafíos que plantea el futuro del trabajo. En relación a ello, cabe destacar que las mujeres están sobrerrepresentadas en las formas más precarias de empleo, dentro del movimiento obrero, han sido nuestras compañeras quienes nos han hecho comprender que no pueden resolverse las desigualdades de clase, si no se resuelven las desigualdades de género, como así tampoco podrán resolverse las desigualdades de género sino resolvemos las desigualdades de clase. Debe valorarse el recorrido realizado por la OIT a lo largo de su historia y el modo en las que el enfoque se ha concentrado en la protección de las trabajadoras se ha hecho extensivo a la igualdad de género en sentido amplio, esto implica como señala la memoria del Director General, un cambio en la función de los hombres, en la sociedad y en la familia y una progresiva integración de las mujeres en la vida económica, social y cultural. Promover una economía del cuidado que jerarquice y provea remuneración y protección social, a las mujeres que realizan las tareas no remuneradas en el ámbito privado, es un primer paso para mitigar las asimetrías hoy existentes. Impulsar desde el estado, más y mejores servicios públicos para el cuidado, tendrá de más como resultado virtuoso, la creación de más empleos e incluso la incorporación de hombres en empleos tradicionalmente considerados femeninos, contribuyendo a la redefinición de roles en el mundo laboral. Desde el sindicalismo, creemos que para la solución de las desigualdades inequidades y discriminación y violencia que afectan a las mujeres trabajadoras, debemos hacer uso de una herramienta concreta, como es la negociación colectiva. Así deben poder definirse de manera explícita,

mecanismos concretos para hacer frente a estos problemas. No quiero concluir mi intervención sin referirme a la ecuación, tiempo, ingresos, libertad, sobre la que nos propone reflexionar la memoria y en relación a ello los hombres debemos reconocer, que tenemos al alcance algunos privilegios, que como tales son invisibles a nuestros ojos. Uno de esos privilegios es el poder elegir una trayectoria de vida sin obligaciones familiares y por lo tanto sin compromisos parentales. ¿Tienen las mujeres ese mismo derecho?, sin efectivo derecho a la planificación familiar y sin educación sexual integral, es difícil pensar que sí. Como dirigente de una confederación, que representa un gran número de trabajadores y trabajadoras de la salud, puedo asegurar que se trata de un tema de salud pública, que de ningún modo puede abordarse la justicia penal o cualquier otro tipo de criminalización. Debo agregar, que hubiésemos querido saludar entusiasmados, el 40 aniversario del convenio 151, pero la realidad que padecemos hoy, los servidores públicos con despidos en casi todos nuestros países nos lo impiden. Lamentablemente los actuales gobiernos de nuestra región, están derogando los avances logrados en negociación colectiva y libertad sindical durante la primera década de nuestro siglo. Por último, hacemos un llamado a los gobiernos del mundo y en particular a los de América Latina y el Caribe, a que entiendan que la erradicación de cualquier forma de violencia en el trabajo, incluye la necesidad de eliminar el maltrato y la constante estigmatización de los servidores públicos. Somos nosotros, los que, con nuestro trabajo, garantizamos derechos humanos de los pueblos. Muchas gracias.

Sr. Pronk
Centro Europeo para los trabajadores

Señor presidente, vicepresidente y delegados, el Centro Europeo para cuestiones de los trabajadores tiene el honor de participar en la 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de tener la oportunidad de dirigirse a la plenaria de esta importante conferencia. La EZA saluda encarecidamente, el análisis, los esfuerzos y las medidas adoptadas por la OIT en su iniciativa del centenario "La mujer en el trabajo", tal y como ha sido presentada en la memoria del Director General. Las 73 organizaciones de trabajadores de 30 países europeos de EZA han establecido desde el 2003, una plataforma internacional para la igualdad de oportunidades con objeto de incluir la perspectiva de género en tanto que dimensión transversal y permanente, introducir todo ello en nuestro empleo. La plataforma tiene por objeto, promover la igualdad de género en el trabajo, es un foro de intercambio de información, intercambio de experiencias y buenas prácticas, sobre cuestiones relativas a la igualdad. La plataforma, es un paso más allá de los seminarios y proyectos organizados por esa y aprovecha las conclusiones y resultados a nivel político y en el dialogo social en Europa. Hemos de reconocer que el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar previsto en Europa sigue siendo un gran desafío, que exige una gran paciencia y resistencia por parte de las mujeres que son las que soportan una doble carga. Las mujeres siguen sufriendo grave desigualdad en el trabajo, en la remuneración, con techos de salario, con modelos inflexibles de trabajo, dificultades y desventajas a la hora de retomar su puesto de trabajo. A ello se añaden otros desafíos de como compartir las responsabilidades familiares y mejorar la percepción de la educación y las tareas de cuidado por parte de los padres. La promoción unilateral del papel dual de la mujer y la persistencia de barreras a la igualdad. Esas son cuestiones importantes en el ámbito de la asociación o de las alianzas sociales, del dialogo social. La Unión Europea ha establecido un corpus legislativo de igualdad de trato según el cual se aprueban unos niveles mínimos de

protección que se aplican a todos los que viven y trabajan en la Unión Europea. La UE tiene así mismo una carta de derechos fundamentales en la que queda consignada la igualdad de género que es parte integral de la misma, que prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluido motivos de sexo (artículo 21) y reconoce el derecho a la igualdad de género en todos los ámbitos y la necesidad de emprender acciones positivas para la promoción del artículo 23. Los convenios fundamentales de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato constituyen también una base jurídica importante que permite garantizar la igualdad, entre hombres y mujeres en el trabajo. En tanto que centro europeo para cuestiones relativas a los trabajadores consideramos que es urgente desarrollar una nueva cultura de igualdad y de equilibrio entre la vida profesional y familiar en Europa, basada en un sólido fundamento jurídico. Nos faltan modelos de trabajo, educación y sanidad, que estén orientados a la igualdad y reconocidos socialmente. Esa lacra, debe ser eliminada rápidamente y debe aprovecharse el dialogo social para ello. Compartimos plenamente las conclusiones de la encuesta Gallup de la OIT que ha demostrado que tanto las mujeres como los hombres de todas regiones identifican el equilibrio entre la vida familiar y profesional y la sanidad accesible, como los mayores desafíos para las mujeres en el mundo del trabajo como figura en la memoria del Director General. EZA saluda la iniciativa del centenario de las mujeres en el trabajo con sus distintos enfoques y medidas, entre otros para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promover la igualdad de remuneración y desarrollar la investigación y conocimientos. Deseamos contribuir a al respaldo de la iniciativa del centenario "Mujeres en el trabajo" de la OIT a través de nuestras actividades en materia de educación. El Director General declara en su memoria que estamos muy lejos del objetivo de igualdad y progreso y estos progresos hacia ese objetivo son lentos y también inciertos. Muchas gracias.

Sr. Yafa
Internacional de la Educación

Gracias señor presidente, me llamo Fatounata Yafa, soy secretaria general del sindicato de la enseñanza elemental del Senegal afiliada a la CNTS; en nombre de la Internacional de la Educación, intervengo para darle las gracias al Director General de la OIT por esta memoria tan pertinente. La Internacional de la Educación agradece la selección de los elementos transversales, a saber, las normas internacionales del trabajo, la igualdad y la no discriminación, como el dialogo social. Estos tres elementos son fundamentales y suelen brillar por su ausencia en la docencia. Elogiamos así mismo las iniciativas de la OIT para respaldar las medidas de los mandates para fortalecer el dialogo social, la creación de empleos decentes, la protección social, la salud, la seguridad en el trabajo y la formación profesional destinada a los refugiados. El fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para abordar la innovación tecnológica, el cambio climático, las formaciones demográficas, constituyen una de las prioridades del 21 si lo, para el cual es fundamental el apoyo y el respaldo de la OIT. Mi organización, por conducto de una servidora, desea manifestar sus deseos e inquietudes, que solo es más de 32 millones de docentes en todo el mundo. La comisión de la OIT sobre el futuro del trabajo con miras al centenario de la organización, así como el ODS han recalcado la necesidad de que los estados impartan formación y contraten a 70 millones de docentes, para que cincelen el futuro y la educación de niños, adolescentes y adultos, que deben poder aprender sin discriminación, en condiciones adecuadas. Forjar el futuro con un trabajo decente, tal es el título de la presente Conferencia, el trabajo decente, es lo

que intentan conseguir los docentes y el personal de la educación, pero la mayor parte de los gobiernos y las empresas, no facilitan la tarea y más bien socaban esta misión. Esto comienza en la educación infantil, que está poco generalizada y que suele ser inaccesible en los países emergentes. La enseñanza primaria y secundaria, suele no tener la calidad suficiente, con aulas en las que hay hacinamiento de estudiantes y docentes que carecen de la formación pertinente y de los recursos necesarios. En muchos países, en particular en África Occidental y en el Sudeste Asiático, no es raro ver a un docente que tenga 200 alumnos, quien va a poder aprender a leer adecuadamente estando en un aula, acompañado de otros 200 niños y sin el material adecuado. En nuestros países, hace falta personal decente, es importante también que haya mujeres que puedan hacer modelos de conducta para las niñas. No se valora suficientemente la formación profesional y la enseñanza superior es inaccesible para la mayor parte de los jóvenes trabajadores. Además, no siempre reinan condiciones seguras en nuestras escuelas, lo que se refiere a los edificios y las condiciones meteorológicas. Los docentes se ven sobrecargados de papeleo, exámenes y evaluaciones y tienen que cumplir objetivos determinados, unilateralmente por administraciones desafectadas de la realidad. En numerosos países, los docentes, en calidad de funcionarios se ven privados del derecho fundamental de sindicarse, esta ha sido la constatación que ha hecho la Comisión de la aplicación de normas, constatamos que no se abordaran los casos relativos a Corea del Sur, donde el sindicato de la educación KTU, sigue siendo ilegal a pesar de las recomendaciones de la OIT y de los compromisos asumidos por el gobierno. En Turquía, más de 28 mil docentes y personal universitario han sido despedidos desde julio del 2016 y 1620 miembros del sindicato Eğitim-Sen, afiliado de mi organización han sido depuestos de sus funciones. Por otro lado, los alumnos y los docentes son víctimas de violencia y de acoso como se mencionó en la comisión que aborda este tema. Por consiguiente, la Internacional de la Educación espera, que todos los gobiernos brindaran su apoyo el próximo ano a la aprobación de un convenio vinculante. Así podremos adoptar políticas que favorezcan una educación de calidad para todos. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sra. Longley
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines)

Representantes de gobiernos, empleadores y delegados, hermanos y hermanas, soy Sue Longley e intervengo en nombre de la IOF que representa a los trabajadores de la alimentación agrícola, hoteles, restaurantes, tabaco y afines. Me gustaría felicitar al Director General y a la oficina por esta memoria extraordinaria titulada “Las mujeres en el trabajo, Impulso en favor de la Igualdad”. En ella se tratan con sinceridad los retos a los que se enfrentan las mujeres. Espero que la OIT haya podido predicar con el ejemplo en cuanto a la participación de las mujeres en la presente Conferencia Internacional del Trabajo. Mi organización representa muchos millones de trabajadores, según la OIT, las mujeres constituyen el 40 por ciento de la mano de obra contratada en el sector agrícola y casi 70 por ciento en el sector del turismo. La mayor parte ocupan puestos de empleo que se consideran de bajas competencias y que perciben una remuneración insuficiente. Muchas de las condiciones de trabajo son precarias, son víctimas de la externalización en ambos sectores y hay muchos trabajos de temporada y temporeros. ¿Cuáles son las consecuencias de las formas atípicas de empleo? Bueno, son muchas, pero a mí me gustaría abordar una de ellas, a saber el acoso sexual, las mujeres en el sector de la agricultura, la hostelería, el

turismo y en el sector de la elaboración de alimentos a veces se ven obligadas a dar favores sexuales a sus supervisores. La memoria del Director General ha mostrado claramente la vulnerabilidad de las mujeres al acoso sexual y reconocen la incidencia que han tenido campañas como Time's up y #metoo, para suscitar atención sobre el acoso sexual en particular en los medios del cine y de la comunicación, pero sabemos, que esto es un suceso común y corriente, para las trabajadoras en el sector de la agricultura, la hostelería y la restauración. Según las encuestas efectuadas la mayor parte de las trabajadoras en estos sectores, hasta el 89 por ciento en algunos países han sido víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo, por eso, pedimos a las empresas que cooperen con nosotros para poner fin a esta plaga. La semana pasada en Ginebra, con afiliados de todo el mundo, pusimos en marcha una campaña para que la mayor cadena hotelera del mundo coopere con nosotros y con los sindicatos para poder termino a esta plaga que azota la industria. Tenemos demandas concretas, medidas de prevención y tratamiento más eficaz de las denuncias de acoso sexual y la protección contra medidas que pudieran adoptarse contra aquellos que denuncian esos casos. Celebramos una reunión en la OIT con trabajadores del sector turismo, en el que los miembros del personal nos relataron a veces con lágrimas en los ojos como sus vidas se habían visto afectadas por experiencias traumáticas de acoso. Los directores culpaban a las víctimas y no adoptaban medidas suficientes para brindar protección a los trabajadores, pero fueron muy valientes y es un orgullo para mí, poder ofrecer el apoyo que pudimos. No piensen no obstante que las mujeres son víctimas pasivas de la discriminación de género, las mujeres se están organizando y están contraatacando en muchos lugares. Hay campanas efectistas en muchos países por ejemplo en los países nórdicos, campanas tituladas "Nosotras no estamos en la carta «en Estados Unidos y Canadá, y "hands off, pants on" para sensibilizar a los clientes sobre el problema del acoso sexual. Hemos concertado tres acuerdos con empresas nacionales, la agricultura, la alimentación, los servicios de restauración sobre la tolerancia cero al acoso sexual, en ellos incluyen procedimientos para velar por la eficacia de estas políticas. Además, estos acuerdos están vigentes en nuestras empresas a la hora de negociar los planes de aplicación.

Es importante que se sepa que no es tolerable este comportamiento, y se impone la acción de medidas urgentes, para reducir la vulnerabilidad de las mujeres, mejorando su posición en la mano de obra y poniendo termino a los estereotipos de género. Se puede lograr, tenemos que cooperar para ello con las comunidades, con las familias, hablar con nuestras hijas, nuestras hermanas, nuestras mujeres. Es importante adoptar un enfoque de la base a la cúspide. En Pakistán en 2016, una mujer fue contratada como conductora camionera, la primerísima del país ahora hay más de 40. En conclusión, señor presidente, nos gustaría que se adoptara un convenio y una recomendación firmes, para poner término a la violencia y al acoso sexual en el lugar de trabajo. No solo es necesario, sino que también transmitiría el sentido de compromiso de la OIT para lograr la igualdad, respaldamos plenamente ese convenio y esa recomendación para poner término a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Muchas gracias.

Sra. Pavanelli
Internacional de Servicios públicos

Estaría fantástico celebrar el con un convenio y una recomendación contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, tal y como se decidió el sábado. En concreto si tenemos en cuenta la dimensión concreta de género en el problema. Los sindicatos son el mayor grupo organizado de ciudadanos en el mundo. Nuestra

organización democrática representa millones de personas de todo el mundo y desempeña un papel esencial, tanto la OIT como la sociedad. El compromiso de los sindicalistas para construir un mundo mejor, más sólido que nunca, es mayor que nunca, como los son la desigualdad y la injusticia. Si queremos asegurarnos de que nadie queda rezagado tenemos que ser francos y decir que este cambio es posible. El cambio es posible y ha llegado ahora, rechazamos cualquier tipo de discurso apologéticos sobre la relevancia de los interlocutores sociales y la negociación colectiva, cuando se siguen violando diariamente los derechos de los trabajadores. Hay que crear coaliciones y organizaciones de la sociedad civil, que sean fundamentales para este cambio político. No puede ser una alternativa a las negociaciones entre los actores principales del mundo del trabajo y tampoco se puede diluir el dialogo social y el sistema tripartito. Desde el 2012, la OIT está en crisis, al mismo tiempo el porcentaje de los salarios sobre el PIB en el mundo sigue disminuyendo y los beneficios son para unos pocos. Las formas de explotación de los trabajadores se multiplican y afectan en primer lugar a los migrantes. Esto es prueba suficiente, de que la relevancia de la OIT y los sindicatos son esenciales. Hay que defender la OIT, su visión y compromiso para crear estabilidad social, reducir las desigualdades, y fomentar la paz y las sociedades democráticas. Los servicios públicos desemplean un papel central, en la defensa de los derechos humanos y en la constitución de los ODS. Esto tiene que reflejarse en la conferencia del año que viene. Los retos del cambio climático y la digitalización, requieren una inversión pública sólida y una gran gobernanza para proteger a los derechos individuales y colectivos y defender al fin y al cabo la democracia. El año que viene la PSI celebro el 40 aniversario del convenio 151. Nos preocupa la baja ratificación, aunque agradecemos y felicitamos la ratificación de Filipinas. Los convenios 151 y 98 tienen que ir de la mano. El derecho de sindicalización tiene que ir de la mano del derecho de negociación colectiva y el derecho a huelga. A pesar de la voluntad de algunos países como Liberia a seguir avanzando, los trabajadores del sector público de muchos países se ven negados en sus derechos de sindicalización, sobre todo los servicios de emergencia. La PSI, insta a la OIT a que introduzca el dialogo social en el sector privado como una prioridad. La transparencia y la lucha contra la corrupción requieren que se proteja a los denunciantes y es urgente tener legislaciones internacionales que apoyen a las leyes nacionales que traten este tema. El mandato de la OIT no se puede debilitar y su papel tiene que ir más allá de la agenda mundial. La financiación sigue siendo un reto importante pero la colaboración pública o privada, no es la solución, hay que brindar apoyo técnico y asesoramiento político para poder marcar la diferencia en los trabajadores. No seamos una cobertura social cuando se trata de empresas aseguradoras, las que venden sus promesas para obtener beneficios. Necesitamos salud pública y la cobertura universal para todo, así como educación pública, agua pública y sanitación pública. No queremos que la OIT se convierta en promotor de alianzas público-privadas, que causan deuda pública a largo plazo. Al contrario, tenemos que fomentar actividades sectoriales que estén al servicio de los mandantes y no de entidades privadas. Las corporaciones multinacionales tienen que contribuir pagando sus impuestos que les corresponde y con salarios decentes en todos los trabajadores de la cadena de suministros. Para concluir, queremos expresar nuestra solidaridad para con sindicato del personal de la ONU y lamentamos el recorte unilateral en todas las organizaciones de la ONU. El centenario de la OIT es el tiempo oportuno de reconocer los derechos de sindicación de los trabajadores, incluida la negociación colectiva.

Sra. Bichelmeier
Make Mothers Matter

Gracias señor presidente, Make Mothers Matter (MMM), quisiera felicitar al Director General, la excelente memoria y el impulso para la igualdad de género. Tenemos una conjunción de tiempo, dinero, agencia que tiene que tratarse como el obstáculo estructural para hacer avanzar la igualdad de género. Aquí, tiene que tratarse del cuidado no pagado de la familia, que es el centro de la distribución desigual entre hombres y mujeres y que es esencial para apoyar a las familias y que es la base de todo el trabajo doméstico y de la sociedad. Tenemos que, las mujeres siguen siendo dos veces y medio más y si se combinan el trabajo pagado y no pagado, las mujeres trabajan mucho más que los hombres. Hay que reconocer las responsabilidades profesionales y las madres siguen siendo penalizadas. Sobre todo, las madres padecen discriminaciones y obstáculos, también discriminaciones de salarios que se ven vinculados con su maternidad, se trata de la brecha salarial de la maternidad. Y esto va más allá del sector laboral y requiere un enfoque multisectorial donde se involucre a la educación, la salud, el bienestar social y el sector fiscal. Vamos a compartir algunas recomendaciones:

1. Hay que promover el cuidado como un trabajo valioso y fomentar gastos públicos para cuidar y educar a los niños como una inversión en el desarrollo del capital humano y no como un mero gasto. El potencial de beneficios es muy alto, además de prevenir cualquier tipo de problema de salud, como el estrés y el burn out y también como restar la baja de fertilidad. Esta inversión puede ayudar a crear un mayor potencial de los niños, reducir la pobreza y prevenir la violencia, así como fomentar sociedades más pacíficas.
2. Hay que fomentar servicios públicos e infraestructuras públicas de calidad, sobre todo en las áreas remotas y menos ventajosas con el objetivo de tratar esta pobreza de tiempo de las mujeres. El agua, la electricidad, la energía, las tecnologías, el transporte, la proximidad de los cuidados de los niños, son esenciales para ayudar a reducir el tiempo que se emplea en trabajo y cuidado domestico no pagado.
3. Hay que promover un reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres, empezando con bajas por paternidad pagadas, y distintos tipos de permisos por paternidad. No obstante, estas bajas de paternidad no solucionan el problema, hay que adaptar el sistema a las nuevas realidades de la paternidad y hay que educar a los niños desde pequeños.
4. Hay que promover la reconciliación de vida laboral y familiar incluyendo disposiciones flexibles para permitir que los padres puedan ajustar sus horas de trabajo y así conciliar su vida laboral, esto gracias a legislaciones que apoyen distintos modos de trabajo a tiempo parcial, y que los hombres y las mujeres puedan ajustar sus trabajos a las necesidades familiares. También el nivel de paga, la seguridad social, los derechos de pensiones, etc.
5. Educar a un niño requiere tiempo, así que una perspectiva del curso de la vida y tener en cuenta trayectorias discontinuas pueden permitir que los hombres y las mujeres se retiren parcialmente o totalmente del trabajo y que luego vuelvan, cuando se les es permitido que no se les penalice por ello.
6. Basándose en la resolución de la Conferencia Internacional de estadísticos laboralistas del 2013 se dijo que el cuidado familiar tiene que ser visible y esto gracias a encuestas regulares y también reconociendo legalmente el cuidado familiar como una categoría de trabajo que brinde un estatuto jurídico y derecho a los derechohabientes y también un acceso a la seguridad social y a la educación y formación, así como créditos por el cuidado de la familia.

En conclusión, para poder avanzar en materia de género necesitamos cambios sistémicos y cambios de paradigma, se trata de que el cuidado, la educación y el bienestar de las personas y del planeta, se encuentren en el centro de las prioridades y políticas de los gobiernos. También hay que tomar una perspectiva de largo plazo, invertir en el futuro. Pasar de un crecimiento a corto plazo del PIB a un nuevo modelo económico. Muchas gracias por su atención.

Sr. Petersen
Gobierno (Brasil)

Señor vicepresidente, el gobierno de Brasil quisiera responder. La legislación de Brasil de 1943 tiene que actualizarse para poder incluir, reflejar la economía del siglo XXI. Después del debate, el parlamento ha redactado y debatido un texto y se ha aprobado por una mayoría significativa, votado en la Cámara de Representantes y el Senado Federal y así esto se celebró en julio y entro en vigor en noviembre del año pasado. Establece así una ley que es compatible con la economía general. Establece protección social, en distintas situaciones que antes no estaban cubiertas, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y los esquemas de varias horas de trabajo. Se ha facilitado la formalización del trabajo y se han mejorado los convenios colectivos entre los sindicatos como un factor esencial de nuestra legislación. El objetivo es que cada categoría pueda negociar de manera colectiva los términos de trabajo para conseguir una mayor productividad, protegiendo al mismo tiempo los derechos de los trabajadores. En el artículo 7 de la constitución se establece de manera robusta la protección de los trabajadores de Brasil. Así pues, los objetivos de formalización y para respetar los derechos de los trabajadores, la legislación multiplica por 8, la multa a los empleadores que no respeten estos derechos. La nueva legislación también refuerza la promoción de los derechos de la mujer en el mercado laboral a través de distintos tipos de leyes sobre la discriminación. Llevamos en vigor solo 6 meses y tenemos mucho por hacer para seguir mejorando la situación después de la crisis que afectó a Brasil del 2015 al 2016, pero el primer trimestre, las cifras de este ano muestran que la situación es muy prometedora. Se han creado más de 350 mil puestos de trabajo, la cifra más alta desde los últimos tres años en Brasil. Muchas gracias señor presidente.

Martes 5 de junio 2018, sesión de la mañana

Sr. Nur
Trabajador (Somalia)

Gracias Sr. presidente, distinguidos delegados, señoras y señores: en nombre de la Federación de los Sindicatos Somalíes, les saludo fraternalmente en nombre de los hombres y mujeres trabajadores de Somalia. Es un placer para mí dirigirme a la 107 reunión de la CIT. Felicito al Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, por una memoria con mucha investigación y muy reflexionada que nos ha presentado para debate. Los informes del Director General, la iniciativa de las mujeres en el trabajo y la iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo y el punto de la conferencia para tratar la violencia y el acoso son clave para superar los obstáculos de las desigualdades de género, y concretamente los factores estructurales responsables de la marginalización de las mujeres en el trabajo y en la comunidad. Los informes muestran los logros, pero también durante más de dos décadas hemos visto la crisis generada por desastres cíclicos naturales. A pesar de estos desafíos, nosotros los somalíes estamos comprometidos con un futuro mejor consolidando los dividendos de la paz y la resiliencia que caracterizan los estados postconflicto y frágiles.

Las mujeres no son solo las que ganan el sostén, sino que también son la columna vertebral de nuestra sociedad y durante demasiado tiempo esto no se ha notado en nuestro país asediado. La violencia contra las mujeres somalíes es insostenible y por tanto es necesario que haya un convenio y una recomendación sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. El gobierno somalí en esta conferencia ha hecho un avance positivo, adoptando un proyecto de ley sobre delitos sexuales contra la violencia y el acoso sexual. No hay ningún país que necesite más un trabajo decente que Somalia: la pobreza endémica, el desempleo de masas y el subempleo son problemas básicos que impiden la paz y la estabilidad en Somalia. Somalia tiene un programa y debe respetar la libertad de asociación sindical y el diálogo social. Este es el motivo por el que tanto los trabajadores como los empleadores de Somalia apoyan plenamente la iniciativa del pacto mundial como plataforma única para el diálogo social, el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. La situación actual con los sindicalistas y los activistas que no tienen derechos legítimos fundamentales es inaceptable. De hecho, debemos unirnos para trabajar en el proceso de paz. Ha llegado el momento de una intervención legislativa. En línea con los principios y normas de la OIT, todos los decretos draconianos y la legislación que infringe los derechos de trabajadores y sindicalistas en Somalia deberían rechazarse inmediatamente. Espero colaborar con los empleadores y gobiernos. Debemos seguir trabajando para lograr estas aspiraciones de desarrollo. Muchas gracias.

Sr. Tan
Empleador (Filipinas)

Gracias, Sr. presidente y queridos delegados a la 107.ª de la CIT. Queridos amigos: buenos días a todos. La memoria del Director General sobre las mujeres en el trabajo e impulso a favor de la igualdad es realmente un duro despertar para todos en esta asamblea. También es causa para que nos busquemos, para que tengamos remordimientos mientras luchamos para responder a la pregunta provocadora del Director General: ¿por qué el mundo trabajo es tan injusto para las mujeres? No es un panorama del color de rosa el que vemos en la memoria. Los datos empíricos, respaldados por las organizaciones internacionales, incluida la OIT y el banco mundial, muestran que ha habido pocos cambios en los resultados para las mujeres en el terreno en los últimos 15 años aproximadamente a pesar de los avances que ha habido en la legislación y las políticas. ¿Y por qué es así? ¿Por qué este entorno favorable en términos de legislación y políticas ha sido tan ineficaz a la hora de hacer que mejore la igualdad de género y la justicia en el mundo del trabajo? En Filipinas concretamente hay legislación actualmente que penaliza el acoso sexual y la violencia contra la mujer. El sector privado, por su parte, ha librado una campaña sin descanso contra la violencia contra la mujer y han trabajado por el empoderamiento de la mujer en todos los niveles de la sociedad. La memoria dice que la región de Asia Pacífico de la que vengo, las mujeres en el trabajo han experimentado una caída o se ha estancado. Los desafíos impresionantes para la igualdad entre hombres y mujeres siguen estando presentes incluso décadas después de estudios y programas para presionar a favor de la igualdad y de una situación justa para las mujeres en el lugar de trabajo. Por tanto, las mujeres siguen siendo remuneradas menos que los hombres por un trabajo de igual valor, y esta cuestión se ha propagado en regiones importantes del mundo (de la industria del ocio hasta otros sectores de la economía). Las mujeres son las que más posibilidades tienen de ser víctimas de violencia y de acoso sexual en el lugar de trabajo. Es un sufrimiento en silencio que finalmente ha salido a la luz como un fenómeno mundial y que ha hecho que se denuncie a los abusadores, a los que han perpetrado estos actos ilegítimos. Estas protestas han surgido como fuegos de una rebelión en muchos lugares. El panorama insensible de la desigualdad que repercute a muchas mujeres en el trabajo está en muchos lugares del mundo. Por darles un nombre es el empleo esporádico, el trabajo doméstico no remunerado, la discriminación en los lugares más altos, los estereotipos de trabajo de las mujeres, como cuidadoras y no como personas que ganan el sostén de la familia. Este es uno de los objetivos del centenario de la OIT: la igualdad de género. En este espíritu es necesario alzar la voz y la representación

de las mujeres en la toma de decisiones que rigen las empresas y el lugar de trabajo es imperativo para reconocer el valor del trabajo y la contribución a la economía y para compensar esa capacidad única que tienen de equilibrar las responsabilidades familiares y en el trabajo. Es un buen momento para los hombres para reconocer que la igualdad de género y un tratamiento justo en el lugar de trabajo no solo es una cuestión que compete a las mujeres, sino también es un tema que compete a los hombres, porque, a fin de cuentas, vamos a tenernos que enfrentar a la dura realidad de que las mujeres son el mejor don de Dios para la humanidad. Gracias.

Sra. Telemaque
Gobierno (Seychelles)

Sr. presidente, señoras y señores: buenos días a todos. Es un honor estar presente en esta augusta asamblea por primera vez como ministra de empleo de la República de las Seychelles. En nombre del gobierno de las Seychelles, quiero felicitar muy sinceramente al presidente de la conferencia por haber sido elegido para la 107.ª CIT. Voy a hablar sobre la memoria del Director General "iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo e impulso a favor de la igualdad". Porque la igualdad de género no solo afecta a las personas, sino que tiene repercusiones para el mercado laboral y la economía. Las mujeres siempre han luchado por sus derechos y por ser tratadas de manera igual que los hombres, sin embargo, no hay que olvidar que la paridad de género a nivel mundial no se ha logrado aún. ¿Todavía tendremos que esperar otro siglo antes de que podamos decir por fin que las mujeres tienen oportunidades de trabajo decente y de tratamiento equitativo? Esta conferencia es una expresión concreta de nuestro compromiso conjunto de iniciar, de lanzar acciones para garantizar y avanzar en la posición de las mujeres en el mercado laboral. En este esfuerzo reconocemos que la globalización ha hecho que se pueda transformar el mundo del trabajo y que los desafíos de la igualdad de género sigan siendo pertinentes. A este respecto, considero que la exigencia de las trabajadoras debería considerarse de la misma manera que las exigencias para los trabajadores. Por tanto, la igualdad en el trabajo debería empezar en la educación, en las cualificaciones o en los programas de empoderamiento que deberían promoverse de manera igual y deberían ser igual de fáciles para hombres como para mujeres. Al hacerlo, podemos contribuir a reducir la discriminación en el empleo respecto al acceso que tienen las mujeres a los empleos y a los sueldos más altos. Las mujeres a menudo tienen que interrumpir su educación debido a que, pues están esperando un niño o que tienen responsabilidades en el matrimonio. En este contexto, considero que las empresas y la sociedad tienen un papel capital para dar una atención asequible y de proximidad para los niños y apoyar a los padres. Las políticas favorables a las familias y al empleo deberían crear unos arreglos de empleo flexibles para reanudar la educación después de tener hijos. En este sentido, las mujeres se sentirán más alentadas a volver al mercado laboral y a tomar cargos un poco más altos sin tener miedo a dejar a sus familias o las actividades en el hogar. Del mismo modo, las políticas deberían reconocer las contribuciones de los hombres para la igualdad de género: no se puede excluir a los hombres de este modelo. Formar y empoderar a los hombres es importante también para mejorar su comprensión del papel de cuidador y sostén de la familia para que entiendan que se puede compartir de manera igual. La memoria del Director General reconoce que las mujeres tienen más posibilidades de experimentar acoso sexual y violencia en el trabajo, por tanto, tenemos que buscar cambios de cultura y de actitud en los hombres para que valoren los asuntos de igualdad de género. Las Seychelles han adoptado distintas iniciativas para lograr la igualdad de género y para proteger a las mujeres en el mundo del trabajo. Nuestra legislación de empleo y nuestros sistemas de inspección laboral se establecen para proteger a todos los trabajadores contra cualquier forma de discriminación, acoso sexual y violencia. Por ejemplo, la del mes pasado: el gobierno aumentó la baja por maternidad de 14 a 16 semanas y la baja por paternidad de 5 a 10 días. Estos reglamentos pensamos que permitirán a los padres (padre y madre) a participar de manera igual en la atención a sus hijos de manera temprana. También valoramos que hay cuestiones que también ha aumentado la cantidad de mujeres en los cargos de toma de

decisiones en los últimos años, y refleja la confianza continua de las mujeres de las Seychelles. Estamos satisfechos por estos pequeños casos de discriminación de género en el lugar de trabajo como en muchos países. Nuestras estadísticas de mercado laboral revelan que todavía quedan muchos desafíos; sin embargo, el desempleo nacional y de los jóvenes, sobre todo está en las mujeres. Cada vez hay más hombres y mujeres que tienen mayores cualificaciones y que por tanto ganan más. Esos indicadores están orientando las estrategias de mi ministerio en los próximos 5 años y tengo el placer de anunciar que las Seychelles lanzarán el segundo programa de trabajo decente para el país este año. El empoderamiento económico de las mujeres es clave entre nuestras prioridades para lograr la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esperamos elaborar políticas que responden a las tendencias del mercado laboral, incluida la igualdad de género. A principios de este año recibimos apoyo técnico de la OIT para poner en práctica el objetivo 8 de los ODS sobre trabajo decente y esperamos recopilar más datos al respecto. El compromiso del gobierno y sus interlocutores sociales para la causa del género sigue siendo capital. Como comandantes tripartitos de la OIT deberíamos trabajar juntos para que las mujeres son respetadas, representadas y tengan voz y hacer que tengan seguridad económica y no estén sujetas a malos tratos ni discriminación. Muchísimas gracias.

Sr. Van Wijngaarden
Trabajador (Países Bajos)

Muchísimas gracias. Sr. presidente, estimados colegas, damas y caballeros: la delegación de trabajadores de Países Bajos a esta 107 reunión de la CIT acoge con satisfacción el informe sobre la memoria del Director General sobre las mujeres en el trabajo. El informe contiene un análisis muy claro de la postura desigual de las mujeres en el mercado laboral, en donde las mujeres están no bien remuneradas y están muy representadas en el trabajo precario. La memoria nos da una idea muy cabal de los mecanismos detrás de esta desigualdad persistente. Hombres y mujeres aún no se les considera de igual manera como cuidadores, y las mujeres tienen que hacer malabares entre el trabajo y su responsabilidad de cuidadoras. El martes pasado tuvimos una discusión sobre los horarios de trabajo para lograr una mejor división entre las tareas de cuidados de los niños y la familia entre los hombres y las mujeres y las principales responsabilidades del cuidado predominantemente sobre sus hombros y esto acarrea una mayor cantidad de enfermedades causadas por el estrés entre las mujeres. Los puestos de trabajo predominantemente masculinos aún siguen siendo mejor remunerados y de mayor valor, sigue habiendo aún pues una gran brecha salarial; y a las mujeres se las considera (a las madres) menos ambiciosas en lo que respecta al trabajo y lo contrario se aplica a los padres. El Director General recalca que los hombres también tienen que emanciparse de sus largos días de trabajo. En el mundo entero la postura de las mujeres en el mercado laboral no es igual a la de los hombres. Las cifras demuestran que la participación de los hombres en el mercado laboral en Países Bajos fue el 75 por ciento en el 2016, mientras que era del 65 por ciento para las mujeres. Si bien las mujeres de Países Bajos cursan estudios superiores, a partir de la edad de los 30 años su tasa de empleo empieza a rezagarse, y esto es porque las mujeres empiezan a trabajar menos o cesan por completo su actividad profesional cuando tienen sus niños. En cuanto a la discriminación en caso de embarazo: las mujeres dicen que sus contratos no son prolongados debido al hecho de sus embarazos. 3/4 de las mujeres de Países Bajos trabajan a tiempo parcial y la proporción de mujeres en cargos superiores es solo del 25 por ciento. Los servicios de guardería son el principal motivo, no solo para el cuidado de los niños, sino también para ocuparse de sus familiares y de los ancianos, en el que las mujeres están sobrerrepresentadas, por lo tanto, los sindicatos están a favor del primer bloque de construcción para lograr la igualdad que nos propone el Director General en la nueva economía del cuidado. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los pequeños empleos precarios. Hay un vínculo entre la falta de independencia económica y la situación de la falta de seguridad social para las mujeres. Si las mujeres se encuentran en una situación de dependencia esto obstaculiza su participación en el mercado laboral. Por el contrario, es más fácil para las mujeres que son

económicamente independientes salir de una relación violenta. Sabemos que las mujeres experimentan de manera desproporcionadamente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El 2018 es el año en el que la lucha contra la violencia en el trabajo es un tema muy importante durante esta CIT. Los sindicatos de Países Bajos apoyan un convenio fuerte para poner coto a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo. Pero puesto que aún no existe una ley a nivel internacional que siente los niveles básicos para erradicar la violencia el acoso en el mundo del trabajo. Concluiré diciendo que los sindicatos en Países bajos acogen con satisfacción la memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Lamentan muchísimo que no haya habido una mejora en la situación de los trabajadores palestinos. Nos complace la iniciativa de la OIT para proponer el trabajo decente para estos trabajadores. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Redfern
Gobierno (Kiribati)

Es para mí un gran placer dirigirme a todos ustedes en esta importante conferencia. Sr. presidente, Sr. vicepresidente, Sr. Director General, distinguidos delegados, señoras y señores: saludos para todos de Kiribati, Kam na bane ni Mauri. Desde un principio, aprovecho esta oportunidad para felicitarlo a usted, Sr. presidente por haber sido nombrado para presidir esta conferencia. Estamos seguros que gracias a su hábil liderazgo esta conferencia será la más efectiva, influyente y fructífera para todos. No estaría cumpliendo con mi deber si no agradeciera la ardua labor de la OIT, la abnegación y el compromiso del que han hecho gala el Director General y todo su personal, quienes han trabajado incansablemente para llevar a cabo el cometido de la OIT. Kiribati desea dar las gracias al Director General y a todo su personal por los loables esfuerzos, y especialmente al Director General por su informe sobre el programa de aplicación de la OIT 2016-17. Sr. presidente, señoras y señores: ahora quisiera referirme a la evolución y las reformas recientes que se están llevando a cabo en mi país y destacar los desafíos con que Kiribati sigue tropezando para cumplir con sus obligaciones internacionales para promover la justicia social a través del trabajo decente en el mundo del trabajo. El gobierno ha reconocido que es necesario trabajar de la mano con los interlocutores sociales en la aplicación de sus obligaciones internacionales para promover la justicia social a través del trabajo decente en el mundo del trabajo. El gobierno de Kiribati ha iniciado la estrategia a largo plazo para los próximos 20 años denominada "KD20", que abarca 4 pilares que son: riqueza, paz y seguridad, infraestructura y gobernancia. Hemos prestado atención a los 4 pilares del trabajo decente, que son los 4 objetivos estratégicos de la OIT, que han acarreado la introducción y promulgación de nueva legislación en el 2015 con enmiendas recientes que se han aportado para promover la aplicación de estas leyes que son la ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo y la ley de empleo y relaciones laborales. Kiribati sigue luchando con una elevada tasa de desempleo entre los jóvenes, que es del 50 por ciento según los datos del 2015. Reconocemos y agradecemos el apoyo constante de Australia a través del programa de trabajadores estacionales y del programa australiano y del programa de Nueva Zelanda para los empleadores estacionales para oportunidades de empleo para nuestros jóvenes desempleados. Nuestra tarea no es nada fácil. Estamos aquí reunidos para compartir e intercambiar experiencias y, en particular, para tomar decisiones muy importantes que afectarán el futuro de la OIT y el futuro de la humanidad del mundo del trabajo. Excelencias, distinguidos delegados, damas y caballeros: dicho esto, les deseo a todos mucho éxito con nuestras bendiciones tradicionales del gobierno y el pueblo, que significa salud, paz y prosperidad. Esto les desea mi pueblo y mi gobierno. En todos sus importantes empeños para sus pueblos, para sus gobiernos, sus organizaciones y para sus respectivos países. Les deseo un viaje seguro de regreso a sus respectivos países y que Dios los bendiga a todos. Muchas gracias.

Sra. Teo
Gobierno (Singapur)

Sr. presidente, distinguidos delegados: Singapur apoya el llamamiento que hace la OIT de lograr un futuro del trabajo con plena igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres aportan una gran contribución a mi país. Como ustedes saben, durante los primeros años de nuestra historia, las mujeres tenían labores principalmente domésticas. Sin embargo, a principios del siglo XX, las mujeres empezaron a trabajar activamente fuera de sus hogares, asumiendo cargos como profesores, trabajadores sociales, enfermeras e incluso doctoras. Nuestra primera ganadora olímpica en 1952, así como nuestra primera juez en 1994; la primera mujer piloto y la primera mujer presidente justo el año pasado. En la actualidad es mucho más difícil que las mujeres ocupen el primer lugar en cualquier sector en Singapur. Esto demuestra cuán lejos hemos llegado. En la actualidad, la mitad de nuestros graduados universitarios son mujeres. Las mujeres siguen contribuyendo activamente a la economía. Nuestra tasa de empleo de mujeres ha mejorado constantemente, pasando de 64 por ciento en el 2007, pasó a 72 por ciento en el 2017. Y en términos de empleo a tiempo completo ocupamos el sexto lugar en comparación con 35 países miembros de OCDE. Las mujeres están siendo mejor reconocidas en términos de remuneración. En el 2017 la brecha era tan solo del 9 por ciento, y así ocupamos el puesto número 10 en comparación con otros 35 países de la OCDE. El progreso y las mujeres también han acarreado cambios en nuestro tejido social. Hoy en día es normal que haya gente soltera y nuestra tasa de fecundidad ha disminuido a niveles que no son suficientes para un crecimiento demográfico desde 1977, esto a pesar de que las mujeres desean formar familias. La generación de las jóvenes mujeres tiene mayores oportunidades de sobresalir en sus ámbitos, pero es menos probable de que puedan depender de sus padres para ocuparse de sus hijos. Por lo tanto, el desafío ha cambiado: de la falta de oportunidades en el lugar de trabajo a la falta de apoyo en sus hogares. Como sociedad, pensamos que las mujeres en Singapur deben poder perseguir lo que es importante para ellas, ya sea la carrera, la familia, o las dos cosas, sin tener que elegir entre uno y otro. Por lo tanto, el gobierno de Singapur hará todo lo que esté a su alcance para empoderar a las mujeres, brindándoles la oportunidad de elegir y debemos acatar el llamamiento de la OIT y no seguir como si nada hubiera ocurrido. Tenemos que brindar más servicios de niñeras y de guarderías para los niños para empoderar a las mujeres. Durante los próximos 5 años, el número de lugares en las guarderías aumentará y estará a disposición de todo el mundo. Estamos fortaleciendo el control de las mujeres ayudando a más empleadores a ofrecer trabajos flexibles. En el 2016 el 76,9 por ciento de los empleadores brindaban un trabajo flexible en comparación con 65,4 por ciento cinco años antes. Nuestros interlocutores tripartitos son muy fuertes y han innovado creando normas tripartitas para la adopción de formas flexibles de trabajo. Hemos fortalecido nuestra legislación contra la violencia y el acoso en el trabajo. Lanzamos el comité tripartito para hacer frente al acoso en el lugar de trabajo. El acoso no se tolera en el lugar de trabajo. Por último, queremos lograr un futuro del trabajo con plena igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Podemos hacer mucho más, y seguiremos fortaleciendo nuestros esfuerzos para empoderar a las mujeres, brindándoles la posibilidad de elegir. Muchísimas gracias.

Sra. Zhang
Gobierno (China)

Muy buenos días. Sr. presidente, damas y caballeros: hay grandes diferencias en el mercado laboral y necesitamos lograr la igualdad entre hombre y mujeres, pero esto es una tarea abrumadora. El gobierno de China felicita la memoria del Director General y reconoce que la OIT ha incluido a las mujeres en el trabajo como una de las iniciativas del centenario y apoyamos a la comunidad internacional para llevar a cabo acciones en la materia. El gobierno de China ha hecho de la igualdad de género una de nuestras políticas nacionales prioritarias, y concedemos una gran importancia al empleo de la mujer. Las oportunidades de trabajo decente para las mujeres aumentan y la calidad del empleo. El sistema de

protección para las mujeres se está perfeccionando. China hace de la igualdad de género una de nuestras políticas nacionales en todo el territorio de la República Popular de China, y hay leyes para la protección del empleo para las mujeres dicen que las mujeres deben ser protegidas y sus intereses también. El gobierno de China ha publicado 3 programas para el empoderamiento de la mujer, identificando medidas y objetivos en materia de empleo y seguridad social y seguridad para las mujeres. Hemos creado un comité para las mujeres y los niños bajo el consejo de Estado para promover las legislaciones y políticas sobre las mujeres y las niñas para promover el trabajo de las mujeres. Y esto desempeña una función muy importante para proteger los intereses de las mujeres. Sigue mejorando la situación de la mujer. Nosotros estamos a favor de lograr la estabilidad centrándonos en la innovación, el mejoramiento económico, para garantizar que haya buenas oportunidades de empleo, con empleos de calidad para las mujeres. La cobertura de la seguridad social para las mujeres sigue aumentando. El gobierno de China concede gran importancia a brindar protección social para las mujeres trabajadoras. En comparación con el 2010, en el 2017 la proporción de mujeres que participan en diferentes tipos de seguridad social ha aumentado considerablemente y es superior que el promedio durante el mismo período. China está desplegando esfuerzos para lograr una victoria para crear una sociedad próspera. Vamos a acatar los derechos de las mujeres mejorando su status social para que pueda tener igualdad de derechos. Sr. presidente, damas y caballeros: la igualdad de género es fundamental para el logro del desarrollo sostenible. Nuestros gobiernos deben tomar medidas de conformidad con las condiciones nacionales para promover la igualdad de género. Por lo tanto, tengo varias sugerencias que hacer. La primera: seguir ampliando los canales de empleo para las mujeres; eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer; promover el empleo de las mujeres en empleos decentes; y garantizar el acceso de las mujeres a igualdad de oportunidades de empleos. Crear medidas para ayudar a las mujeres a emprender actividades empresariales; fortalecer la asistencia para el empleo a las mujeres con dificultades en obtener empleo. Seguir fortaleciendo la educación y la formación para las mujeres; cultivar el talento y las políticas de incentivo. La educación y la formación profesional para las mujeres para aumentar su proporción entre los trabajadores cualificados; y para que las mujeres puedan acceder a todo tipo de empleo. En tercer lugar: seguir salvaguardando los derechos de las mujeres y promover legislación sobre la igualdad de género e incluirlas en las políticas públicas; mejorar las prácticas de las empresas para que los casos de violación de los derechos de las mujeres puedan ser sancionados por la ley. Ocuparse también de luchar contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Nos complace en la CIT se adopten recomendaciones en este sentido. El gobierno chino está dispuesto a colaborar estrechamente con la oficina. Muchas gracias.

Sr. Leeyavanija
Empleador (Tailandia)

Muchísimas gracias. Sr. presidente: en nombre de los empleadores de Tailandia quisiera aprovechar esta oportunidad para manifestar nuestra gran satisfacción por la iniciativa relativa a las mujeres, impulso en favor de la igualdad. El mundo del trabajo ha sido muy injusto con las mujeres desde hace mucho tiempo, puesto que los hombres eran el principal sostén de sus familias durante los últimos años. Durante los últimos 20 años se ha venido promoviendo la igualdad de género, pero la situación de las mujeres no es igual aún en la región. Quizás esto se deba a la crisis financiera que ha afectado al mundo entero y creo que pronto la economía digital traerá consigo nuevas innovaciones y logrará una mayor igualdad para las mujeres en el lugar de trabajo. El tiempo al dinero y su dilema. Todos estos problemas desaparecerán gradualmente cuando el hombre se decida a ayudar a la mujer a realizar las tareas domésticas. Esperamos que las mujeres logren la igualdad. Pero estamos bien encaminados. Podemos ver que ha habido evolución en este sentido. Una evaluación equitativa del trabajo de las mujeres debe ser un mecanismo para regular las evaluaciones y para brindar una compensación equitativa, así como para promover la mujer en la ley. Es alentador promulgar nuevas normas para eliminar la presión de las mujeres en la conferencia

del año entrante. Quisiera felicitar a la oficina por fijar el logro de la igualdad de género, fortalecer a la mujer y poner fin a todo tipo de discriminación contra la mujer y permitir que la mujer participe en todos los sectores de la sociedad. Quisiera poner de manifiesto que si bien hay nuevos mecanismos para promover la condición y la función de la mujer en los planes futuros. Cabe reconocer que es necesario reconocer a la mujer en toda situación. Esto debería ser evidente. Las mujeres tienen que trabajar el doble, tanto en el trabajo como en sus hogares para ganarse la vida. Para Tailandia el mecanismo se ha seguido desarrollando. Por ejemplo, los empleadores tienen que tratar sobre un pie de igualdad a hombres y mujeres en el empleo. Las mujeres han cursado estudios superiores, que representa 900000 trabajadores. Esta información refleja que las mujeres ejecutivas son iguales que el hombre. Durante los últimos 4 años, nuestro país está siendo administrado por un gobierno militar. Muchas leyes han sido promulgadas para que las mujeres puedan participar en las comisiones tripartitas, y esto creo que es digno de admiración. El gobierno militar debería utilizar sus facultades para enmendar la ley sobre la comisión tripartita, para hacerla más democrática. Muchas gracias.

Sra. Emilianidou
Gobierno (Chipre)

Sr. presidente, damas y caballeros: es para mí un gran honor dirigirme a esta reunión 107 de la conferencia internacional del trabajo en nombre del gobierno de la república de Chipre. Desde su creación, la OIT ha demostrado ser una de las principales organizaciones internacionales en lo que respecta a la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, la OIT despliega un gran esfuerzo y aumenta su credibilidad y autoridad en temas sobre igualdad de género. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer ocupan un lugar muy importante en nuestro temario nacional, y la igualdad de oportunidades son una prioridad fundamental de nuestra política en materia de empleo. Chipre ha progresado muchísimo por este derrotero, en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer durante los últimos años, y ha instaurado un marco de política pública para hacer frente a la cuestión de la discriminación social. Hemos formulado nuevas políticas en materia de empleo, inclusión social, educación, salud y violencia contra las mujeres, en la trata de seres humanos e igualdad de oportunidades en la vida pública y política. El empleo de las mujeres en Chipre aumenta constantemente. La finalidad del gobierno es aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, adoptando medidas activas. Al mismo tiempo, Chipre ha aumentado el período de protección contra los despidos para las mujeres embarazadas. También hemos introducido una licencia de paternidad remunerada. Pensamos que políticas para equilibrar la vida laboral y familiar contribuye a aumentar la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral y reduce la proporción de trabajo menos remunerado entre hombre y mujeres. También hemos establecido el comité de igualdad de género en empleo y formación profesional para promover la igualdad de género. Se elaboró un código para prevenir el acoso sexual en el sector público y privado. El reducir la brecha salarial también es fundamental en lo que toca con nuestras políticas y la aplicación de toda una gama de medidas ha llevado pues a que disminuya palpablemente esta gran brecha salarial por causa del género. El gobierno, sin reservas, está pensando en toda forma de violencia contra las mujeres y promueve e impulsa medidas para que su protección sea máxima. La ratificación en noviembre 2017 del convenio de Estambul me parece que es una acción que podría contribuir notablemente al desarrollo de un marco jurídico integrado y de las políticas necesarias para proteger y para darle más poder a quien quiera que sea víctima de toda forma de violencia. Sr. presidente, recibimos con beneplácito el compromiso expresado por el Director General que dice que hay que hacer lo necesario para hacer frente en muchos ámbitos frente a esta situación, sobre todo en el empleo. Pensamos que la naturaleza compleja de este tema y de llegar a la igualdad de oportunidades en el empoderamiento de la mujer exige un enfoque integrado y una gestión que se basa en la consecución de resultados es el plan de acción de la OIT 2017-2021, me parece que va a potenciar si cabe

aún su aplicación. Mejorar la transparencia, la eficacia y el seguimiento anual del progreso que se haya logrado mediante la rendición de cuentas, me parece que todo ello también reviste una gran importancia. Es nuestra convicción de que la iniciativa sobre el trabajo de las mujeres es lo que se necesita e instamos a la OIT y a sus mandantes a que pronuncien este compromiso inquebrantable y que mejore todo el esfuerzo dedicado a la igualdad de entre géneros. Pedimos a la OIT pues que mejore todos los esfuerzos y financiación cuando sea necesario y también el apoyo a toda medida y estrategia vigente de conformidad con lo anterior. Muchísimas gracias.

Sr. Maiato
Gobierno (Angola)

Excelentísimo Sr. presidente de la 107.ª CIT, excelentísimo Sr. presidente del consejo de administración de la OIT, excelentísimo Director General del OIT, distinguidos delegados, señoras y señores: en nombre del ejecutivo de Angola, permítaseme de la delegación que me acompaña a nombre propio, saludar al presidente con motivo de su elección a la presidencia de esta 107.ª CIT. También me permito felicitar al excelentísimo Sr. Guy Ryder por el tino con el conduce el quehacer de la OIT. Sr. presidente, señoras y señores: el estado de Angola asumió como principio del desarrollo del país el llevar a cabo las diferentes vertientes de las políticas que tienen como objetivo promover estructuras de formación para así crear y dar valor a una mano de obra cualificada, que luego lleve a cabo la reconstrucción y el desarrollo del país. Es como entendemos el trabajo decente y digno, que está íntimamente ligado a uno de los pilares del desarrollo del poder ejecutivo de Angola, cuyo objetivo es estimular la polarización del capital humano, la provisión del empleo cualificado y remunerado mediante la promoción de los sectores de la agricultura, la industria y demás sectores, claves de la economía para así diversificar la economía del país. Son iniciativas que descansan en el desarrollo sostenible y en la reafirmación de la justicia social y del bienestar de todas las familias, dando impulso al diálogo social tripartito y a la negociación colectiva, todo ello con miras a promover un entorno laboral digno y decente y también su calidad. Así las cosas, el ejecutivo de Angola hace poco lanzó un programa sobre la armonización de las relaciones jurídico-laborales y su presupuesto es el claro diálogo social tripartito. Sr. presidente, señoras y señores: la constitución de la república de Angola ya conserva el derecho al trabajo como un derecho fundamental, y así aparece como prioridades del ejecutivo de Angola. Entre otras cosas, promover políticas para fomentar el empleo. Hemos impulsado acciones para suscitar el espíritu de creatividad de iniciativa privada, dando apoyo al emprendimiento de las personas para mitigar así los efectos adversos de la crisis económica. Para conseguir esos objetivos que acabo de mencionar, el país ya tiene 635 centros de formación técnico vocacional que administra 139 cursos, con lo cual, hemos formado durante la última legislatura a 225912 nuevas personas; y en ese mismo período se crearon 876440 nuevos puestos de empleo, yo quisiera relevar todo lo que tiene que ver con el sector de la economía real. Sr. presidente, señoras y señores: los problemas y dificultades de hoy en día exigen que todos los interesados (gobiernos, empleadores y trabajadores y la sociedad civil) pronuncien un compromiso en lo que hace a la consecución y aplicación de políticas que dé a todo ciudadano residente un puesto de trabajo digno y decente. Siendo así las cosas, el ejecutivo de Angola aprobó un plan nacional de desarrollo 2017-2022 y también un programa de apoyo a la producción, a la diversificación de las exportaciones y también la sustitución de las importaciones. Es un plan cuya aplicación va a surgir efecto notable en la formación del capital humano y también en la creación de nuevos puestos de empleo, todo lo cual contribuirá pues a la estabilidad macroeconómica del país. Distinguido señor presidente, dado que se ha extendido la protección social a los trabajadores del sector informal de la economía, el ejecutivo de Angola aprobó una legislación para regular las relaciones jurídicas y laborales con ese sector y el derecho a la seguridad social de los trabajadores del hogar, todo ello de conformidad con los convenios de la OIT y se calcula que en los próximos años, ellos podrán integrarse al régimen de protección social vale decir más de 200-350.00 trabajadores, en su mayoría

mujeres. En lo que toca ahora, en la concreción de las políticas de la OIT en lo que hace al trabajo y a la seguridad social, Angola ha ido ajustando su legislación, prestando atención a las directrices y pautas de esta organización. Por ejemplo, establecer una serie de convenios todo ello con miras a su ratificación, en particular, en el 144 que se refiere a la consulta tripartita. Desde ya, deseo a todos los presentes una excelente conferencia internacional del trabajo y agradezco su atención.

Sr. Schmit
Gobierno (Luxemburgo)

Sr. presidente: le felicito en primer lugar como motivo de su elección a la presidencia de la CIT. Jordania, en 2016 había acogido una reunión importante de ministros del trabajo de la unión del Mediterráneo, con lo cual se recalcaba que era necesario cooperar en los ámbitos del trabajo y del empleo y de las cuestiones sociales. Sr. vicepresidente, queridos delegados: nuestra conferencia precede el centenario de esta organización que ha dado una contribución particular al multilateralismo. No solo se reúne aquí a los estados, sino que, a la vez, se asocia a los interlocutores sociales. Por ello, es un pilar de un sistema multilateral que reconoce el papel preponderante que tiene la sociedad civil, qué más puedo sino aprobar las palabras del Director General cuando se inauguró esta CIT. El multilateralismo se ve en entredichos por todas partes. Hay una gran vuelta al nacionalismo, al proteccionismo, al rechazo de la cooperación internacional que tendría que ceder en lugar a la política de la fuerza bruta. Efectivamente, es una nueva brutalidad el que rechaza acuerdos concluidos y que se reniegue, entre otras cosas sin preocuparse de las consecuencias catastróficas que ello pueda tener, lo que salta a los ojos, vale decir el cambio climático. Porque nuestra organización reúne a representantes de nuestras sociedades civiles, las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, y más bien habría que reafirmar sin reservas que todo quehacer unilateral y el rechazo de la legislación internacional hace que el mundo sea más peligroso, y sobre todo que no podrá resolver la gran problemática (la pobreza, el subdesarrollo, el desempleo, la injusticia social, y el desequilibrio cada vez más marcado y violento que se observa en el entorno natural). Es un mundo en plena transformación, y podemos construir, descansando lo que se ha ido adquiriendo como acervo a lo largo de las generaciones, adaptándolas, desarrollándolas. Quiero saludar la iniciativa el pacto mundial lanzado por el primer ministro que va con el apoyo de la OIT y de la OCDE. El primer informe al respecto se rindió hace poco en París, es una iniciativa que entiende impulsar el diálogo y las colaboraciones de los interlocutores sociales, es apremiante dar a la mundialización una verdadera y auténtica dimensión social. Tenemos un gran apego al tripartismo. De aquí a poco vamos a unirnos a esa iniciativa, que se beneficia ya de un apoyo notable. Estamos en el centro mismo de una revolución tecnológica que requiere una innovación social, si es que de verdad queremos que esté al servicio del hombre, en ese sentido el futuro del trabajo que una comisión mundial va a presentarnos el año próximo. Deseamos que a partir de ese informe se logree negociar nuevos convenios y textos para enmarcar el mundo del trabajo, que mediante las plataformas y muchos modelos económicos nuevos se va mundializando cada vez más. He aquí el papel creciente de la OIT frente a tecnologías que transforman los puestos de empleos y crean nuevas formas de empleo. Cierto es que hay muchas oportunidades que van surgiendo que hay que aprovechar para nuevas fracturas, polarización y diferencias que nos deben llevar a no dejar a nadie a la saga. Hemos puesto nuestro empeño en esas tecnologías para modernizar la economía, para que sea más duradera y sostenible. Lo hacemos invirtiendo en las competencias y aptitudes de los asalariados, darles una garantía en cuanto a su carrera profesional. La educación y la formación continua deben ser las locomotrices del cambio para que sean mucho más fuertes. Las nuevas revoluciones tecnológicas deben ir en beneficio de la mayoría y no debe ahondar más la desigualdad que queremos disminuir, todo en ello en pro de la estabilidad de las economías de las sociedades y la democracia. Para que este mundo del trabajo sea más justo, más equitativo, que nos cubra a todos, equivale a luchar con rigor contra toda forma de discriminación de acoso, hostigamiento y violencia en el trabajo. Las mujeres siguen

aguantando esas discriminaciones en lo que hace a la remuneración y el acceso a ciertos puestos de trabajo. Son las principales víctimas del acoso, del hostigamiento, como lo acabamos de escuchar. Nuestro país ha hecho que la no discriminación e igualdad de oportunidades sea la prioridad. La brecha salarial entre hombres y mujeres de 5,8 por ciento en Luxemburgo (uno de los más bajos en Europa) se ha reducido aún más. Queremos que desaparezca rápidamente, razón por la cual hemos adoptado una ley que castiga toda diferencia laboral por causa de género. El principio de "a trabajo igual, remuneración igual" debe ser la norma del mundo; desgraciadamente no es así. La igualdad es un combate universal diario, cotidiano. Es necesario que la OIT, al igual que los demás niveles, multiplique sus esfuerzos a ese respecto. El centenario es una oportunidad idónea para ello. Nos comprometemos sin reservas con esta iniciativa "Mujeres en el Trabajo" y un impulso en favor de una nueva igualdad. Quiero concluir subrayando la importancia que tienen las políticas del trabajo y empleo digno y decente. Hay millones de trabajadores que hoy no tienen condiciones de trabajo dignas ni una remuneración que les permita vivir con toda dignidad. Solo un empleo decente les permitirá satisfacer las necesidades fundamentales que responden a los objetivos del milenio y estos deben ser la esencia de nuestras políticas y de la organización que está al servicio de la paz y la justicia sociales y que es un actor necesario para la promoción y consecución de tales objetivos. Muchas gracias.

Sr. Shmakov
Trabajador (Federación de Rusia)

Muchas gracias, Sr. presidente. Compañeros, señoras y señores: el informe del secretario general de la ONU, Antonio Gutiérrez, sobre el desarrollo sostenible nos dice que hay más de 167 millones de personas en el mundo que viven por debajo del límite de la pobreza. La pobreza no es un vicio en el caso de una persona, pero en el caso de una sociedad, la pobreza es una prueba clarísima de fracaso económico y social de dicha sociedad. Estamos plenamente de acuerdo con lo que ha dicho el Director General de la OIT, Guy Ryder, en cuanto a que a nivel mundial el crimen más claro de la injusticia social es la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo. Toda persona, hombre o mujer, tiene derecho a realizar su potencial en condiciones de igualdad y de dignidad. En el siglo pasado, la declaración de Filadelfia de la OIT decía que todo trabajador tiene un derecho inalienable a lograr su prosperidad material y obtener su propio desarrollo personal. Hoy por hoy, los 17 objetivos del desarrollo sostenible de la ONU lo dicen, y no es por casualidad que el octavo objetivo diga que la igualdad de género es una condición inecuánime y que de aquí al 2030 se tiene que lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual. Se trata pues de hechos materiales, pero también hay otros factores que son la degradación social, malas condiciones de vida, de trabajo, y la educación que no es accesible a todos, la salud tampoco y malas condiciones de vivienda. Vemos que se está alienando cada vez más a las personas en la sociedad y en el mundo del trabajo. Que los frutos del trabajo no llegan a todos. La pobreza es sinónimo pues de injusticia. Como se dice en el informe del Director General, hay una parte del mandato de la OIT que consiste en hacer que el trabajo sea la consecución de los objetivos personales, pero con miras a un resultado colectivo e individual. Digo que no es casualidad que se diga que la OIT es la conciencia mundial del mundo. Nuestras normas son las que permiten lograr los objetivos que persiguen también las Naciones Unidas. Hay tentativas de menguar la capacidad legislativa y las normas de la OIT que sin embargo han dado pruebas de lo que valen. Hay voluntad política también de algunos gobiernos y empleadores para hacer lo contrario. La pobreza limita el acceso a los recursos que genera el desarrollo. Hay falta de acceso a un empleo remunerado para los jóvenes y para las mujeres. Los ingresos bajos de una mayoría de familias, además de la gran brecha salarial, lleva a la perturbación de las sociedades y es un obstáculo que supone al desarrollo de una nación. Nuestro presidente, de Rusia, que ha sido reelegido en su nuevo mandato, lo que quiere es reducir esas fracturas sociales, cosa que nos hace felicitarnos y desearle éxito en su concreción. Los sindicatos rusos no escatimarán esfuerzos para lograr el crecimiento económico y lograr este potencial humano de nuestra población, mejorando así la situación

de los ciudadanos, mejorar los ingresos de los trabajadores y también pues suprimir toda razón que lleve a la pobreza. Un método eficaz para solventar estos problemas es precisamente el diálogo social. La colaboración entre interlocutores sociales, junto con ellos vamos a modernizar y diversificar la economía para lograr la transición hacia un modelo de desarrollo innovador. Señoras y señores: el vigésimo aniversario de la OIT, más bien de la declaración de la OIT sobre los derechos y principios fundamentales en el entorno del trabajo dan un nuevo impulso a lo que hacemos en favor de los trabajadores, y proponemos adoptar un nuevo instrumento, que es una recomendación o resolución que pida la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual entre hombres y mujeres para hacer resolver esa brecha del 20 por ciento entre hombre y mujeres, que es el promedio que vemos por el mundo, lo que a su vez permitirá mejorar la situación económica de las poblaciones. Es una decisión de carácter social que daría un impulso marcado al desarrollo en el mundo, y solamente gracias a la justicia social se podrá zanjar el tema de la prosperidad económica para todos, tarea histórica de la OIT ahora que se aboca a su centenario. Muchas gracias.

Sr. Haji Apong
Gobierno (Brunei Darussalam)

Que la paz esté con ustedes. Sr. presidente, distinguidos delegados, señoras y señores: antes de nada, aprovecho la oportunidad para transmitir mis felicitaciones al excelentísimo señor ministro Murad, con motivo de su elección en la 107.ª CIT. Sr. presidente, nos complace que el programa de trabajo gire alrededor de temas principales pero interrelacionados entre sí. Desde hace 5 años los mandantes decidieron discutir el tema del diálogo social del seguimiento de las declaraciones del 98 y del 2008. Este año hay un informe de la OIT que nos indica el carácter complementario que tiene la reforma legislativa laboral y los enfoques de mediación y de conciliación para zanjar la relación entre empleadores y trabajadores. El éxito de los trabajadores y de las empresas solo se puede lograr cuando se llevan a cabo esfuerzos concertados para dar un camino claro que seguir gracias a la consulta y a esas prácticas y mecanismos de solución de conflictos. Al hilo de lo anterior, recuerdo que el consejo dijo que la normativa respecto de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo serían parte del programa de trabajo de esta CIT, a la luz de los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Nos complace ver que la OIT sigue adelante con este esfuerzo y que explora todo su potencial en la materia. Brunéi Darussalam toma muy en serio el tema de la violencia y el acoso en cualquier lugar de trabajo, sea cual sea el lugar de que se trate, y reconoce también pues el efecto adverso que tiene para el bienestar de los trabajadores de las empresas y claro de la productividad. Por consiguiente, hemos establecido una legislación muy estricta en cuanto de todo comportamiento inmoral y acoso sexual en el lugar de trabajo, sobre todo contra las mujeres. Y también damos asesoría, servicios de asesoría confidencial para las víctimas de acoso sexual para así vencer el trauma psicológico que ello produce, Sr. presidente. Centrarse en condiciones de trabajo aceptables para la mujer creo que ha sido también la prioridad del programa de trabajo de la OIT desde 1919. En el informe del Director General sobre la iniciativa relativa a las mujeres, pone de manifiesto los grandes problemas a los que se enfrentan las mujeres hoy día y para tratar de llegar a un equilibrio entre la vida privada, familiar y el trabajo y el acceso a la atención infantil de calidad en el contexto del sistema de seguridad social en el que viven el 20 por ciento del número total de los empleados en el sector privado, son mujeres 54 por ciento de los funcionarios públicos son también mujeres. Las mujeres tienen puestos de alto rango en el gobierno. Las voces y perspectivas de la mujer también son prioritarios para el consejo legislativo de Darussalam. Les digo que, en 2011, y con orgullo, nuestro país aumentó la licencia por maternidad mínima para las mujeres, de 9 a 15 semanas. Hay iniciativas de política como las que acabo de mencionar que permiten que se avance en la sociedad, permite a las mujeres el aprovechar su potencial en el trabajo y en el hogar. Es una condición imperativa que el mundo laboral se adapte y atienda las necesidades de las mujeres que realmente son contribuyentes importantes y son actores fundamentales del mercado laboral. Sr. presidente, aprovecho la ocasión para encomiar el

informe del Director General sobre el programa de la OIT para la aplicación del 2016 al 2017. Ese concepto y el apoyo que da la OIT a la declaración sobre la transición de la economía informal a la economía formal mediante la promoción del trabajo decente que aprobaron los jefes de estado de la ASEAN en la última reunión cumbre ASEAN del 2016. En nombre pues de mi delegación, aplaudo el compromiso pronunciado por la OIT y los esfuerzos que lleva a cabo de manera general para que se llega a tener un mundo laboral armonioso, justo. Estoy seguro de que las contribuciones de buena fe de la organización hasta la fecha seguirán adelante, para así impulsar la pertinencia y el mandato, que lo convierten en actor importante del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas; y sin más, les deseo mucho éxito en esta conferencia. Gracias, Sr. presidente.

Sra. Liew
Trabajador (Singapur)

Sr. presidente, señores delegados: el informe del Director General creo que nos recuerda, y a tiempo, que queda mucho más por hacer, para mejorar la condición de las mujeres en el mundo laboral. La OIT y los interlocutores sociales deben actuar con más eficacia y de manera apremiante para poder dar lugar a la igualdad de género. La igualdad de género no tiene que ver únicamente con la justicia social, es también una cosa de carácter económico. En el informe del Instituto McKenzie de abril de este año se dice que el poder de la variedad hace avanzar la desigualdad que sufren las mujeres en el Asia Pacífico. Se dice que promover la igualdad de género en los países de la región podría añadir 4500 millones de dólares al PIB anual de aquí al 2025; y 12 por ciento de aumento de lo que producen las empresas al PIB, equivalente a añadir la economía de Austria y Alemania juntas cada año. La tasa de alfabetización de las mujeres es de 90 por ciento y promueve la igualdad de remuneración igual que los hombres. En Singapur, se logró avanzar en cuanto al programa de las mujeres. Nos enorgullece decirles que ha habido un congreso sindical nacional, tiene un secretario general y delegado de trabajadores que era la Sra. HalimahYacob que tal vez conocen muchos de ustedes y que fue electa como primera mujer presidente de Singapur. También es un placer que la CIT, por primera vez, haya puesto en su orden del día el tema de terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es realmente un desafío y espero que el resultado sea positivo. Los interlocutores sociales de Singapur no aceptan el acoso sexual ni el bullying en el lugar de trabajo. Con 900000 trabajadores representados en nuestro sindicato, la mitad de los cuales son mujeres, los sindicatos tienen un papel muy importante asociándose con los empleadores para facilitar unos lugares de trabajo libres de acoso y de violencia. Esta alianza se ha visto reforzada por la ley de 2014 para la protección contra el acoso, que dispone un marco legal con normas sobre comportamiento socialmente aceptables dentro y fuera del lugar de trabajo. Los interlocutores tripartitos también han emitido unos consejos tripartitos sobre cómo gestionar el acoso en el lugar de trabajo. Estos consejos promueven y alientan a los empleadores a establecer medidas de prevención y recomiendan una gestión proactiva y acciones correctivas cuando hay acoso en el lugar de trabajo y son unos consejos voluntarios. Singapur ha visto cómo aumentaba el índice de empleo femenino (llegó a un 72,1 por ciento en 2016 para las mujeres entre 25 y 64 años de edad). Esta tendencia alentadora debe ser sostenida con prácticas progresistas en el lugar de trabajo con políticas para fomentar el talento femenino. Ha habido esfuerzos inmensos entre los interlocutores sociales para promover y alentar a las organizaciones a adoptar estrategias en toda la vida laboral, y a través de la beca para el equilibrio vida privada y trabajo en el programa Work Pro, el gobierno ha establecido un sistema desde 2013 en el que nuestro sindicato ha ayudado a más de 200 empresas a aplicar los acuerdos de trabajo flexible y del que se han beneficiado más de 10000 empleados de ambos géneros. Además, ha habido repercusiones positivas de estos acuerdos de trabajo flexible, donde las madres y los cuidadores han podido recogerse a estos arreglos de trabajo flexible desde 2017. Todavía queda muchísimo por hacer, a pesar de los progresos realizados en igualdad de género. Los avances en la tecnología han repercutido también significativamente en el mundo del trabajo y con una mejor infraestructura y equipos tenemos una nueva fuerza de trabajo más flexible.

Nuestro sindicato ha empezado un diálogo con el gobierno sobre cómo ayudar a los empleadores a aprender a gestionar mejor esta fuerza de trabajo flexible de manera eficaz, ofreciendo más opciones de arreglos de trabajo flexible en distintas formas a las madres trabajadoras. Para concluir, deseo a la conferencia todos los éxitos posibles y también que podamos realizar algunas de las ideas de la iniciativa de la OIT de mujeres en el trabajo. Muchas gracias.

Sr. Petkov
Gobierno (Bulgaria)

Sr. presidente, queridos invitados, señoras y señores: muchas gracias por concederme la oportunidad de sumarme a la discusión sobre la memoria, sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso a favor de la igualdad. Apoyamos la opinión del Director General de que, en vísperas del centenario de la OIT, es el momento más adecuado para renovar el impulso en favor de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Con sus iniciativas del centenario, la iniciativa "Mujeres en el Trabajo", así como la iniciativa del futuro del trabajo, la OIT mantiene y amplía su credibilidad y autoridad sobre asuntos relativos a la igualdad de género. Durante sus 100 años de existencia, la OIT ha llevado a cabo mucho trabajo para apoyar a las mujeres y la igualdad de género y de eso puede estar orgulloso, porque sigue siendo pertinente, y lo seguirá siendo los próximos años. Al ser la voz de la UE en la Conferencia Internacional del Trabajo, Bulgaria, como presidente del consejo de la UE, destaca que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son grandes prioridades en el programa de la UE. El conceder oportunidades iguales a hombre y mujeres, incluyendo el reducir la brecha salarial de género, es crucial para realizar los objetivos consagrados en la estrategia Europa 2020. La igualdad de género también es clave en el contexto del pilar europeo de derechos sociales y en el ciclo anual de gobernancia económica europea de 2018. Bulgaria también está plenamente comprometida con el objetivo común de lograr la igualdad de género, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres y las niñas; y hemos trabajado activamente para que se convierta en una realidad durante nuestra presidencia. Generar oportunidades iguales, que no haya discriminación, y que se empodere a la mujer son prioridades de nuestro programa presidencial, especialmente en relación con esta prioridad que tenemos del futuro del trabajo. Bulgaria ha identificado el tema de las mujeres en el mundo digital como un tema importante en cuestiones de igualdad de género durante nuestra presidencia. Según los datos recientes de Eurostat, Bulgaria es uno de los líderes en la UE en cuanto a representación femenina en la economía digital, y vamos a seguir trabajando para que haya más mujeres y niñas que asuman papeles de líderes y sean profesionales en el sector de las TIC. Este tema es también muy importante en relación con la superación de los estereotipos de género. El aumento de la participación de las mujeres en sectores, o en este sector que era predominantemente masculino, también indica los progresos sociales hacia la igualdad de género. Una evaluación del Instituto Europeo sobre la Igualdad de Género, demuestra que el porcentaje de mujeres empleadas en tecnologías de la información y de la comunicación es un 16,7 por ciento a nivel europeo; y a la vez, el porcentaje de mujeres en este sector en Bulgaria es el mayor de todos los países europeos (está alrededor de un 30 por ciento). Los datos también nos demuestran que las mujeres, en el ámbito de las TIC, están mejor remuneradas en comparación con otros sectores. El gobierno búlgaro da especial atención al desarrollo de medidas para una participación equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral, una mejor reconciliación entre vida profesional y familiar, el acceso a formación profesional y a las cualificaciones de una remuneración igual por trabajo igual. La ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres regula la aplicación de la política estatal sobre igualdad entre hombres y mujeres; consigue alinear mejor la legislación nacional con las normas europeas y la legislación internacional en el ámbito de la igualdad, de las que Bulgaria forma parte. Otro elemento importante de la igualdad de género es la estrategia nacional para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres hasta 2020, cuyo objetivo es generar garantías, tratamiento equitativo, acceso equitativo a los recursos sociales y una participación equitativa también en la toma de

decisiones para hombre y mujeres. A nivel nacional garantizamos unas políticas bien gestionadas para el apoyo a las familias y la reconciliación de la vida profesional y privada. Estas políticas de equilibrio entre vida y trabajo pueden reducir la brecha salarial de género. Invertir en instalaciones de atención y un apoyo adecuado a las familias y las bajas por paternidad para hombres y mujeres contribuyen también a reducir esa brecha salarial de género. Con el objetivo de garantizar una mejor conciliación profesional y familiar tenemos el programa operativo que se llama "Recursos Humanos para el Desarrollo", aplicado por la agencia de empleo. El objetivo es apoyar a los padres que se ocupan de sus hijos para que vuelvan al empleo o a darles empleo a través de servicios de mediación laboral. Las trabajadoras y empleadas tienen derecho a una baja por embarazo y por nacimiento del niño de 410 días por cada niño. Los beneficios o prestaciones monetarias por embarazo y nacimiento son de un 90 por ciento del salario bruto diario promedio o de los ingresos contributivos diarios promedio. Si la madre decide volver al trabajo durante ese período, va seguir recibiendo un 50 por ciento de los beneficios de su salario hasta que termine ese período de 410 días. Por último, reiteramos nuestro pleno apoyo a la iniciativa "Mujeres en el Trabajo" e instamos a los mandantes tripartitos que se comprometan con los esfuerzos para promover la igualdad de género y la aplicación del plan estratégico 2018-21, para lograr la plena realización de no dejar a nadie atrás. Muchas gracias.

Sr. Antoniou
Empleador (Chipre)

Querido presidente: deseo empezar mi discurso agradeciendo la memoria del Director General y su iniciativa a las mujeres en el trabajo. Las desigualdades persistentes entre hombre y mujeres son una verdad difícil de trabar. A nivel mundial, las mujeres solo tienen 70 por ciento de posibilidades de los hombres de entrar en la fuerza laboral, ganando un 30 por ciento menos que los hombres, y tienen más posibilidades de ser víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. El Director General dice que se tiene que hacer mucho más y que tenemos que estudiar mejor sus conclusiones y recomendaciones. Señoras y señores: el mundo del trabajo cambia, y cambia rápido. Las nuevas tecnologías están eliminando sectores enteros y hay otros nuevos que se crean. Términos como "grandes datos" e "impresión 3D" forman parte de nuestro vocabulario. Los avances en la inteligencia artificial, la automatización y la robótica ya están transformando nuestra manera de trabajar de manera radical. Las fronteras entre las personas, las tecnologías y el mundo físico cada vez son más confusas. Aprovechar las oportunidades y optimizar los beneficios de estas novedades es un tema que está en nuestro programa, y la desigualdad debería ya haber pasado a la historia desde hace mucho tiempo. Desgraciadamente, no es el caso. Hoy todavía nos encontramos aquí hablando de temas que se explican por si solos. Al perseguir la igualdad es importante o es útil la legislación, pero no basta. Las empresas pueden hacer más, tienen que hacer más. Y las organizaciones de empleadores tienen el deber de alentar prácticas y normas que puedan reducir e incluso eliminar todas esas brechas. Es lo moral, es lo normal que hay que hacer. Y, a fin de cuentas, es lo que nos acaba beneficiando a todos porque la igualdad es el cimiento de unas empresas sólidas y la piedra angular de economías competitivas. A menos que reconozcamos el problema y nos transformemos a nosotros mismos no vamos a poder aportar el cambio que queremos. Les querría hablar de algo que hemos estado haciendo durante años en mi federación. Hemos hecho que la igualdad en el lugar de trabajo sea una de nuestras principales prioridades. Para ello, hemos enmendado los artículos de nuestra federación, haciendo que la igualdad sea parte de nuestro mandato. En 2004 nos convertimos en la primera organización interlocutor social de Chipre, que preparó y divulgó entre las empresas un código modelo de prácticas para la prevención de los acosos sexuales en el lugar de trabajo. En 2012 elaboramos un sistema de certificación de la igualdad de género que forma de un proyecto del ministerio de trabajo por el que las empresas que aplican un tratamiento equitativo y unos principios de remuneración equitativa son certificadas como empleadores de igualdad. En 2014, lanzamos el proyecto "Relaciones Laborales Sólidas", que está cofinanciado por la UE y el gobierno de Chipre a través del cual

la igualdad de género en el trabajo se promueve activamente. En 2016, junto con la asociación chipriota de mujeres, lanzamos los premios de excelencia para la mujer, para promover modelos positivos y desafiar los estereotipos sobre las mujeres. Participando activamente en las luchas contra las desigualdades hacemos conscientemente que los empleadores sean parte de la solución y seguimos haciéndolo con los medios disponibles y en estrecha colaboración con esta oficina. Señoras y señores: no cabe duda de que el mundo del trabajo en nuestro planeta, con la contribución valiosísima de esta institución, está en una situación mucho mejor que hace 100 años y mejora constantemente. Sin embargo, las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo es un fracaso colectivo que debe ser tratado. Y las desigualdades, adoptando distintas formas en distintos países y distintas expresiones en distintas culturas, pero independiente de la forma bajo la que se disfrace, la desigualdad es igualmente dolorosa para los que sufren sus consecuencias. Hagamos que la iniciativa de la OIT "Mujeres en el Trabajo" sea una herramienta mundial para corregir a nivel mundial un error mundial. Gracias.

Sr. Moestadja
Gobierno (Suriname)

Sr. presidente de la conferencia, queridos delegados, señoras y señores: Mi país está en una encrucijada, con una renovación fundamental. El plan multianual de desarrollo 2017-2021, la agenda de trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible 2030 son los principales motores de la renovación de la administración del trabajo, que se realiza siempre en consulta con los mandantes tripartitos. El trabajo decente, el empleo decente, y una sociedad inclusiva y productiva son los principios básicos de estas directrices. Nuestro objetivo es incorporar la política laboral en las políticas gubernamentales generales, y lo hemos conseguido. El vicepresidente, en nombre de la república de Surinam, mencionó muy específicamente esta renovación de la legislación laboral en su discurso anual al parlamento y también mencionó el plan de desarrollo, la importancia de los trabajos decentes y de la política de mercado laboral activa. Se han aprobado en el parlamento entre 2016 y 2017 seis leyes sobre cuestiones de trabajo, y hay otras seis pendientes en el parlamento sobre protección de la maternidad, trabajo infantil, diálogo a nivel empresarial, centros de productividad nacional, protección en el empleo y trabajo en régimen de subcontratación. También hay que mencionar la nueva política sobre seguridad y trabajo que se presentan en el parlamento este año. La semana pasada, el parlamento ratificó el protocolo sobre el trabajo forzado y Surinam ratificó el convenio número 138 sobre trabajo infantil en enero de 2018. Pronto habrá un plan de acción al respecto. Se ha presentado una nueva ley sobre salario mínimo y trabajo decente, horarios de trabajo decentes mejor dicho, que son nuevas leyes ante la junta asesora de trabajo. Mientras tanto, el gobierno de Surinam ha decidido aumentar el salario mínimo en el contexto de las posibilidades económicas reales. En línea con los ODS, el programa de trabajo decente y nuestro plan de desarrollo, también se han presentado a la junta asesora de trabajo una ley sobre igualdad de tratamiento y otra ley sobre violencia en el mundo del trabajo. Después de que haya habido repetidas llamadas de la sociedad civil durante décadas para que hubiese legislación y políticas a este respecto. Este tema coincide con el tema de la CIT este año. Además, también se prevé una nueva reforma de la legislación laboral para este año. La nueva política laboral afrontará la situación de la inspección del trabajo. Por tanto, hemos propuesto a la OIT incorporar y fortalecer un programa sobre inspecciones en el trabajo dentro del programa de trabajo decente por país. En los próximos meses un programa de rehabilitación, que se preparará para la inspección del trabajo, cuyo primer objetivo es incorporar servicios básicos, equipar bien al servicio y también incorporar nuevas capacidades y servicios modernos. Crear un sistema de información de mercado laboral también es una alta prioridad para aplicar políticas del mercado laboral activas. Para promover unos medios de vida sostenibles y empleo decente, la junta de cooperativas fue creada recientemente. Nos damos cuenta de que la desaceleración económica tiene un impacto en los salarios y en el poder adquisitivo. Esperamos que, con las mejoras graduales en la economía, desde este año vamos a poder

mejorar nuestro poder adquisitivo. Sin embargo, sigue siendo nuestra misión elevar las políticas laborales a los niveles más altos de las políticas gubernamentales, que deberían ser justas para los trabajadores y sus familias. Muchas gracias.

Sra. Sarieroglu
Gobierno (Turquía)

Sr. presidente, distinguidos ministros: voy a entrar en mi discurso. Me gustaría felicitar al Director General por su memoria de iniciativa, relativa a las mujeres en el trabajo, un impulso en favor de la igualdad. Tal y como se ha mencionado en el informe, el mundo está lejos de lograr su objetivo de la igualdad en el trabajo, a pesar de las mejoras legislativas y políticas que favorecen la discriminación positiva y algunos progresos en términos de igualdad de la mujer en el trabajo en los últimos 15 años, todavía hay progresos muy limitados y este es el motivo por el que cada vez es más necesario apoyar herramientas políticas comprobadas e integrarlas en la legislación pertinente. En Turquía hemos elaborado una política multifacética que protege y prioriza a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad en el mundo laboral. En este marco hemos conseguido que aproximadamente 9 millones de personas de la fuerza laboral se hayan incorporado a la fuerza laboral en los últimos 10 años. Como resultado de este aumento en las cifras de empleo, hemos conseguido ser los más exitosos dentro de los países de la OCD y la UE. Aprovechando mejor nuestros recursos, hemos lanzado varias iniciativas para integrar a más mujeres en el mercado laboral y mantenerlas con reducciones fiscales, apoyo con primas, incentivos al empleo y estamos dispuestos a compartir estas prácticas óptimas con otros países. Distinguidos delegados: en la campaña sobre movilización nacional en el empleo, lanzada en 2017 y que entró en su segunda fase este año, creamos 1,5 millones de trabajos adicionales. Estamos orgullosísimos de este éxito que va en paralelo del índice de crecimiento en 2017 en Turquía, de un 7,4 por ciento. Es un placer ver que nuestro crecimiento también es favorable al empleo e incluye a todos los segmentos de la sociedad. En este período de las 508851 personas que participaron en cursos de formación profesional y programas de acceso al mercado laboral, el 55 por ciento eran mujeres. Estos incentivos y otros servicios han aumentado la participación de las mujeres en el mercado laboral y las implicado en la vida social. En este marco, durante 18 meses, el Estado subvencionará las primas de seguros y los impuestos de cada una de las mujeres empleadas hasta 2020. Damos apoyo a la atención a la niñez por un período de 6 meses, y también hemos ampliado nuestras prestaciones y subvencionamos los seguros sanitarios y las primas de seguros por accidente y enfermedad a todas las mujeres que asistan a nuestros programas de formación y formación ocupacional en programas industriales. También trabajamos en diálogo con la OIT sobre este tema. Como ya sabrán, nos hemos enfrentado a un gran influjo de refugiados, al mayor desde la Segunda Guerra Mundial. Los cambios democráticos también influyen en nuestros debates sobre el futuro del trabajo y esta crisis de Siria todavía sigue impactando en los otros mercados laborales. A pesar de ello, nuestra responsabilidad histórica, las relaciones de vecindad y nuestro impulso humanitario nos han hecho tener una política de puertas abiertas para con los sirios, bajo el liderazgo del presidente Erdogan. Como resultado de esta política, también damos ayuda humanitaria y apoyo a unos 4 millones de personas en distintos campos. Hasta la fecha hemos dedicado más de 30 mil millones de dólares a ayudar y a asistir a estas personas con protección temporal. También estamos orgullosos de dar ayuda humanitaria a los refugiados en nuestro país y en otros países del mundo. Sin embargo, esperamos que la comunidad internacional aumente esa ayuda por el bien de la humanidad y de la responsabilidad y de compartir las cargas. También hay que hablar de la posición del Director General respecto a los territorios árabes ocupados. Tal como ha dicho, hay que terminar con las condiciones desfavorables, conseguir la paz. Nosotros en Turquía apoyamos plenamente esta posición. Hay una tragedia humanitaria en Palestina. Turquía considera ya es hora de que digamos que no a estas tragedias humanitarias en las plataformas internacionales; que adoptemos pasos constructivos y concretos; y que aportemos soluciones internacionales. A pesar de la resolución de Naciones Unidas, que pide a todos los estados

que se abstengan de establecer misiones diplomáticas en Jerusalén, sigue habiendo países que trasladan sus embajadas a Jerusalén. Esa actitud no coincide con la actitud deseada que se ha explicado anteriormente. Eso demuestra que hace daño a nuestros países. Así que la decisión de estos países es completamente nula para nosotros. Es necesaria la paz, y la comunidad internacional debe persistir en lograrla. Y con estas palabras les deseo una excelente conferencia con resultados fructíferos para todos. Muchísimas gracias.

Sra. Dalli
Gobierno (Malta)

Presidente, invitados: buenos días. Malta reconoce el trabajo realizado por la OIT desde 1919 y a lo largo de los años, en el ámbito de la igualdad y del trabajo. No solo ha elevado el principio de la igualdad, sino también ha establecido normas que nos orientan en nuestras iniciativas para garantizar que los mercados laborales no discriminan contra la mujer. La iniciativa del centenario "Mujeres en el Trabajo", destaca que todavía tenemos mucho camino por recorrer. También destaca que es necesario que los países adopten nuevos enfoques que apunten a debilitar esos valores tan enraizados y que impiden conseguir la igualdad de nuestra sociedad hoy en día. Las cifras publicadas por Eurostat demuestran que, aunque Malta tiene uno de los mejores índices de empleo masculino de la UE (un 83,1 por ciento de los hombres entre 20 y 64 años), sólo el 55,5 por ciento de las mujeres en esa franja de edad tienen empleo. El 27,6 por ciento de puntos porcentuales es uno de los mejores de la UE, y es principalmente porque este alto porcentaje de hombres locales en el trabajo, mientras que hay otra brecha menor en los empleos para ambos géneros. Malta da baja por maternidad y otras prestaciones que han contribuido a un entorno que ayuda a las familias a encontrar un equilibrio entre el mundo del trabajo y las responsabilidades familiares. Por otra parte, la introducción del fondo para la licencia de maternidad, del cual los empleadores recuperan los salarios parados durante la licencia, alienta a los empleadores a contratar empleados independientemente del género. La brecha salarial es otro tema sobre el cual estamos tratando de trabajar para resolver este déficit. También ha habido varios cargos. Las estadísticas recopiladas recientemente han demostrado que la representación de las mujeres en el ejecutivo es del 30,3 por ciento, un aumento considerable en relación con hace algunos años. Durante los próximos meses, gracias a las enmiendas a nuestra legislación, el gobierno seguirá eliminando las deficiencias que subsisten en el logro de la plena igualdad. Además, todos los empleadores tendrán la obligación de tener una buena política favorable a la familia. También estamos tratando de ratificar el convenio sobre los trabajadores domésticos para poder proteger mejor a los trabajadores del sector doméstico. Todas estas medidas se basan el diálogo social. El fortalecimiento del diálogo social en Malta ha sido la piedra angular de un clima pacífico de las relaciones laborales. Nuestra discusión con los interlocutores sociales es una política actual. El año pasado, en abril, se concluyó un acuerdo entre el gobierno, la oposición y los interlocutores sociales sobre un salario mínimo. Las medidas están destinadas a mantener las relatividades salariales, las relaciones laborales y abordarlas en igualdades sociales. En Malta, la diversidad en consultas tripartitas se logra a través de la junta de relaciones de empleo y el consejo para el desarrollo económico y social, junto con la sociedad civil. Me complace señalar que este año una de las comisiones de la conferencia se discute el tema de la violencia y acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo. Nos complacen las medidas de la OIT en este ámbito y esperamos que se logre la aprobación de un complemento complementado por unas recomendaciones. Es importante que este convenio se ponga en el contexto de los derechos humanos y que recuerde el impacto de la violencia y el acoso en el lugar del trabajo. También alentamos la aplicación de las definiciones que debe reflejar la realidad actual del mundo del trabajo. La aplicación de la prohibición absoluta de la violencia y el acoso no debe limitarse solo al contexto tradicional, sino que debería incluir otras dinámicas, tales como terceros. El reconocimiento del derecho al mundo libre de violencia y acoso, junto con enfoques nacionales debe ser la base para un eventual convenio. La prevención de la violencia y acoso debe hacerse como algo de importancia fundamental. Tenemos que seguir teniendo en cuenta cuán importante

es la educación y sensibilización en la sociedad en general. Esto es muy importante para tener en cuenta las contribuciones que los interlocutores puedan aportar en materia de prevención y educación. La información y la formación no es completa si no va con un mecanismo de control efectivo. Mi gobierno le da una gran importancia a la lucha contra la violencia contra las mujeres: cuando Malta tuvo la presidencia del consejo de la UE que condujo a la firma del convenio de Estambul en junio de 2017. Espero que muchos países más ratifiquen y firmen la convención de Estambul para garantizar la protección de las mujeres y las niñas en todas las esferas. Muchas gracias por su atención.

Sr. Shokhin
Trabajador (Federación de Rusia)

Muchísimas gracias, Sr. presidente. El logro de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y sus ODS es de gran pertinencia, tanto como para la comunidad mundial y para Rusia. Los objetivos de la Agenda 2030 coinciden con los objetivos de garantizar el progreso científico y tecnológico y el desarrollo socioeconómico en Rusia. Esos objetivos han sido precintados por decreto presidencial hace un mes y tendrán que lograrse de aquí al 2024. El objetivo principal es dar a Rusia para que ocupe el quinto lugar en las economías mundiales y aumentando la productividad y el empleo. Esto se hará aumentando los salarios, mejorando el nivel de vida y la esperanza de vida de nuestros ciudadanos, creando condiciones de vida cómodas, y para la realización de todos los seres humanos, en el respeto de la igualdad de género. Esto necesitará cambios estructurales para que haya una forma de desarrollo económico y social equilibrado. Según las empresas rusas, varias tareas deben realizarse para ampliar el alcance de las libertades económicas y para desarrollar la cultura empresarial. Entre ellos, la estabilidad fiscal, el alejarse de controles gubernamentales, infraestructura moderna (incluida la infraestructura informática), mejorar la calidad del poder judicial. Estas tareas no podrán lograrse sin aumentar la confianza entre el Estado y las empresas, creando un medio y políticas socioeconómicas más previsibles y principios para la alianza entre los interlocutores social. En cuanto a la memoria, Director General, como lo señala atinadamente, el aumento de las nuevas tecnologías está abriendo nuevas oportunidades, pero creando nuevos desafíos, sobre todo en el mercado laboral. Este proceso hará que se creen algunos empleos y a que se supriman otros. Esto va a repercutir sobre la competitividad, las relaciones laborales y las tasas de empleo, y exigirá que haya nuevas calificaciones y competencias. En Rusia, la falta de trabajadores calificados sigue siendo uno de los principales obstáculos al desarrollo económico. Por ello, la modernización de la formación profesional, introduciendo aprendizajes y programas prácticos, sigue siendo una de las principales tareas para las empresas, pero también para el estado en un futuro cercano. El concepto que discutimos, el futuro del trabajo y el logro de la Agenda de desarrollo sostenible exigirán que haya alianzas internacionales. El evitar que el consejo de seguridad adopte decisiones y las medidas económicas unilaterales de Estados Unidos, puede hacer derrumbar las relaciones económicas: menoscaba la facultad de las organizaciones internacionales para crear un medio propicio para lograr los ODS. Dicho esto, las sanciones introducidas en contra de la Federación de Rusia, han contribuido a impulsar nuestra economía. Estamos llevando a cabo un programa de sustitución de las importaciones y estamos anclando varias empresas en Rusia. Esto ha impulsado el desarrollo de la agricultura y toda una gama de industrias. Pensamos que, a la larga, tarde o temprano, la futileza de estas sanciones será reconocida por todos y serán cosas del pasado. Como hemos dicho, en vísperas del centenario de la OIT que celebraremos el año entrante, estamos seguros que los esfuerzos mancomunados de los interlocutores sociales e internacionales serán cruciales, no solo para forjar el futuro de trabajo, sino para crear un orden económico previsible. Muchas gracias.

Sr. Trabelsi
Gobierno (Túnez)

Muchas gracias, señor presidente, señoras y señores, desde un principio permítanme que felicite al señor Murad, ministro de trabajo de Jordania por haber sido elegido para presidir nuestra reunión 107. Quiero dar las gracias también al señor Guy Ryder, Director General de la OIT por sus esfuerzos por impulsar la organización y por mejorar sus relaciones entre todos los interlocutores y los mandantes. Comparto la evaluación del Director General de los principales hitos logrados por la organización durante los últimos diez años para lograr el trabajo decente, a saber, la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre la igualdad la falta de discriminación y diálogo social. Pienso que el logro de nuevos hitos exige un vínculo entre las normas y las políticas económicas y sociales de todos los países para que las normas internaciones se conviertan en un punto de referencia para establecer y lograr una justicia social en todos los países y regiones del mundo. La memoria habla largo y tendido de la función de las mujeres, hay un número creciente de mujeres trabajadoras en sectores vitales tales como la educación, sin embargo, las mujeres aún son objeto de discriminación, falta de igualdad de oportunidades, así como diferencias salariales. SE ha señalado el número de trabajadoras en la economía informal, privándolas así de sus derechos fundamentales en el trabajo. Túnez es un país pionero en materia de igualdad de género. Este periplo lo empezamos con la promulgación de una ley en 1956 y una ley sobre el empleo en 1976. Estas dos leyes han sido la piedra angular que nos ha permitido lograr la igualdad y eliminar todo tipo de discriminación en contra de la mujer, este marco jurídico está consagrado en la constitución, que dice que el país tiene que lograr la igualdad, igualdad de oportunidades y erradicar todo tipo de discriminación contra la mujer. Esto nos ha permitido dar un gran paso hacia adelante. Las tasas de inscripción de las niñas en la educación son del 25 por ciento mientras que las graduadas es el 50 por ciento en relación con el 40 para los hombres. En agosto promulgamos una nueva ley que sanciona el acoso sexual, que impone sanciones contra sus autores. También hemos adoptado la igualdad de género en todos los consejos que son objeto de elección y esto se ha consagrado en la constitución. Esto demuestra que hay una buena sensibilización sobre la nueva situación de las mujeres, en lo que respecta a las libertades fundamentales para seguir protegiendo a las mujeres contra la violencia en el trabajo hemos promulgado otra nueva ley en agosto del 2017 y la nueva legislación incluye varias disposiciones para ayudar a la mujer trabajadora a tener tiempo libre para ocuparse de sus niños. Y hay disposiciones para las mujeres embarazadas o que están en periodo de lactancia. Hemos adoptado una iniciativa para presentar un nuevo proyecto de ley a la asamblea popular para que se reconozca el principio de igualdad en la ley de herencia entre hombres y mujeres. En julio del 2017 y en presencia del Director General Túnez firmó el programa de trabajo decente para Túnez para el 2017-2022 y el gobierno, así como los sindicatos y la confederación de industria y de empleadores han convenido una serie de medidas y entre ellas una nueva forma de diálogo social que reforma la seguridad social un nuevo modelo de relaciones profesionales, así como la importancia de la formación profesional. Señoras y señores, aprovecho esta oportunidad para agradecer a la oficina por estar del lado de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. La causa de esta situación radica en la ocupación permanente y el bloqueo inhumano que se ha impuesto al pueblo de Palestina y la comunidad internacional está haciendo la vista gorda. Estamos a favor del pueblo de Palestina para crear un estado independiente con Jerusalén como su capital.

Sr. Huang
Empleador (China)

Señor presidente, señoras y señores, en primer lugar, permítanme que felicite al presidente y a los vicepresidentes por su elección, estoy seguro que esta conferencia será coronada de éxito. Con este principio singular del tripartismo entre los gobiernos, trabajadores y empleadores de los estados miembros para promover la justicia social y los derechos humanos y los derechos de los trabajadores desde la creación de la OIT. La memoria del Director General iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo impulso en favor de la igualdad está destinada a proteger los derechos de las mujeres en el trabajo. Trata de erradicar todo tipo de desigualdad y discriminación en el trabajo, valorar adecuadamente el valor de las mujeres aumentar la participación de las mujeres en la sociedad y la economía, reconocer que tiene que haber igualdad de remuneración por trabajo igual, hay que empoderar a las mujeres para que logren el trabajo decente. Mucho apoyamos y agradecemos el informe. Bajo el liderazgo de nuestro presidente China brinda una gran importancia a la igualdad de género y a la promoción de la igualdad de género y a la erradicación de la discriminación y a que haya igualdad de oportunidades para las mujeres. Promovemos la igualdad de género como una política nacional y como la base para el progreso social la asignación en la fuerza laboral y para lograr una sociedad más prospera. Gracias al desarrollo económico y social el empoderamiento de la mujer ha venido aumentando brindando mayores posibilidades de empleo. Según nuestras estadísticas las mujeres representan el 43,1 de la fuerza laboral en China en 2016. Ha habido cambios en el empleo de las mujeres sobre todo en el sector privado durante los últimos años a raíz de la transformación de las funciones gubernamentales, la reforma y el ajuste de las estructuras industriales. Es una prioridad principal para el gobierno y los interlocutores sociales promover la igualdad de género en las empresas y garantizar la igualdad en el empleo. Nuestra confederación de empleadores participa en las relaciones tripartitas junto con los sindicatos y el gobierno, cumplimos los principios de la OIT, alienta a las empresas a asumir su responsabilidad social de las empresas y a promover la igualdad de género en el trabajo. Durante los últimos años hemos colaborado con la OIT para promover la igualdad de género en el trabajo incluyendo realizando encuestas sobre el empleo de las mujeres en las empresas en China, publicando publicaciones sobre las mujeres empresarias, una guía para la igualdad de género en las empresas etc. Y la formación para las empresas para que supriman todo tipo de discriminación y para que apliquen el convenio 111. Se trata de ayudar a las empresas a comprender mejor las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas, aumentar su sensibilidad por la igualdad de género que recurran a las herramientas adecuadas para propiciar el empleo de las mujeres y para promover el desarrollo de empresas sostenibles y lograr el progreso social. Estimados delegados, bajo el liderazgo del presidente Xi Jinping China está aplicando una visión estratégica para lograr una sociedad próspera en todos los aspectos de la sociedad y lograr el sueño chino del gran rejuvenecimiento de la sociedad china. Los interlocutores sociales son vitales para el progreso económico y para lograr una sociedad a armoniosa. Seguiremos colaborando con la OIT y con las organizaciones de empleadores de otros países para lograr la igualdad de género y para lograr la justicia social para todos, muchísimas gracias por su atención.

Sr. Farrugia
Empleador (Malta)

Señor presidente, estimados invitados, en el informe sobre el diálogo social y tripartismo presentado para la conferencia el diálogo social se considera como un medio para lograr la equidad social la eficiencia económica y la participación democrática. Malta es un buen ejemplo de cuán fuertes han sido las estructuras tripartitas de diálogo social. Los interlocutores sociales han sido protagonistas claves en el debate por sumarse a la Unión Europea en el 2004. Su función fue fundamental para identificar y recomendar políticas para mitigar el impacto negativo de la recesión internacional. Y esto nos permitió minimizar el desempleo causado por la recesión. Se trata de lograr una mayor tasa de participación. En 2013 se firmó un acuerdo para que los trabajadores no se queden con el salario mínimo con el mismo empleador. Malta también tiene un entorno laboral incluyente y ha habido un gran progreso durante los últimos años de la tasa de empleo de las minorías. Confío en que el actual debate sobre los proyectos de ley sobre igualdad de Malta dará un resultado positivo. Todas estas iniciativas han sido positivas desde que nos sumamos a la Unión Europea, el PIB aumentó de menos del 75 por ciento del promedio europeo al 95 por ciento. Malta tiene una de las tasas de desempleo más bajas de la Unión Europea. Ha habido un aumento muy saludable en la tasa de participación de las mujeres y sin embargo el aumento de la oferta nacional no puede satisfacer la tasa de generación de empleos. El déficit en el sector privado está siendo contrarrestado con mano de obra extranjera y el 30 por ciento de los empleadores no son de nacionalidad maltesa. Esto ha acarreado un aumento del 5 por ciento del PBI en el 2017 y ha hecho que nuestra deuda publica pase al 51 por ciento del 70 que ocupaba en el 2011. A pesar de estos indicadores positivos ha habido grandes desafíos. Nuestra asociación de empleadores cree que es imperativo que el nivel actual y los tipos de actividad no pongan en peligro el carácter sostenible de nuestra economía. Malta tiene un crecimiento y un cambio demográfico muy rápido debido sobre todo a la llegada de trabajadores extranjeros, que a su vez está causando una inflación que no está respaldada por la productividad. Los empleadores piden que haya un enfoque a largo plazo para hacer frente a esta transformación socioeconómica y para manejar los efectos sobre nuestros servicios de salud educación y el medio natural. Muchos de nuestros sectores tales como los servicios financieros son muy dependientes de nuestra reputación internacional. Y se está poniendo en peligro nuestra reputación. El asesinato brutal de Daphne Caruana Galitizia ha dejado una marca indeleble sobre el tejido social de nuestro país. Nuestra gobernanza también se ha visto menoscabada porque miembros del parlamento ocupan posturas o cargos ejecutivos en entidades públicas creando así grandes conflictos de interés. La índole cambiante también de los empleos es un problema que exige la participación de los interlocutores sociales. Malta está muy preocupada por la tasa de abandono escolar. Se estima que entre el 25 y el 45 por ciento de los empleadores están ya sea subcalificados o sobrecalificados lo cual recalca la importancia de que las políticas docentes calibren su contenido en la medida de lo posible. Un prerrequisito para el tripartismo exitoso tiene que involucrar a todos los interlocutores sociales. ES elemental que durante esta conferencia la oficina ha brindado apoyo expreso a favor del pacto global sueco sin buscar ni consultar a sus mandantes. Esto va en contra de los objetivos estratégicos de la OIT que es el diálogo social y el tripartismo. La oficina debe explicar por qué se ha refrendado o apoyado este instrumento sin el apoyo de los empleadores. Los empleadores sobre todo con miras a la celebración del centenario tenemos que darle una nueva cara al mundo del trabajo, muchas gracias.

Sr. Saysompheng
Gobierno (República Democrática Popular de Lao)

Muchísimas gracias, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre del gobierno de la República Democrática Popular de Lao es un gran honor y placer dirigirme a esta 107.ª conferencia internacional del trabajo. Es un evento muy importante en el contexto de la aplicación por parte de los estados miembros de los objetivos de desarrollo sostenible y los programas de trabajo decente. Permítanme que aproveche también esta oportunidad para felicitarlo a usted presidente y a los vicepresidentes por haber sido elegidos para dirigir nuestra reunión. Quisiera apoyar la discusión de este año sobre la iniciativa de las mujeres en el trabajo. Es una de las cuestiones clave para complementar el centenario de la OIT y quisiera compartir con ustedes algunas ideas sobre el progreso realizado en nuestro país y los desafíos que hemos venido superando y los planes que hemos ejecutando en la República Democrática Popular Lao. Hasta ahora nuestra República ha logrado un gran progreso en la aplicación del Octavo plan socioeconómico nacional para lograr el crecimiento económico nacional y los trabajadores han logrado una mayor protección de sus derechos y prestaciones. Esto se debe a las labores de nuestro gobierno a través del ministerio de trabajo y bienestar social que trabaja en colaboración con las organizaciones tripartitas y a la adaptación de nuestra legislación para traducir los convenios que nosotros hemos ratificado, tales como el convenio sobre todas las formas de discriminación contra la mujer en reglamentos nacionales. Las mujeres trabajadoras también han logrado una mayor protección y han logrado una igualdad de trato con sus colegas trabajadores. Tienen igualdad de oportunidades al desarrollo de sus calificaciones, igualdad salarial y sus derechos en periodos de licencia de maternidad. Nosotros damos una gran prioridad a la inspección del trabajo como un instrumento clave para dar seguimiento a la aplicación de las disposiciones de la legislación laboral sobre la protección de las mujeres en las fábricas. Hemos impartido cursos de formación y de sensibilización en las empresas para que todo el mundo pueda poner en práctico y comprender la legislación laboral. Quisiera dar las gracias a la OIT por su apoyo técnico y financiero tan valioso que ha brindado a la República Democrática Popular Lao. Esta asistencia en una contribución a nuestro desarrollo socioeconómico y para el bienestar social y laboral. Espero sinceramente que la OIT seguirá brindándonos este valioso apoyo a la República Democrática Popular de Lao. Le deseo pleno éxito a la conferencia, muchas gracias.

Sra. Kim
Gobierno (República de Corea)

Muchas gracias, señor presidente, excelentísimos ministros, representantes de los trabajadores y de los empleadores, distinguidos delegados, señoras y señores. Desde el año pasado se ha lanzado un programa que persigue una sociedad donde se respete el trabajo y un programa nacional que implica muchos cambios para las políticas laborales. Soy la primera mujer ministro de empleo de la República de Corea. Me complace presentarles pues los cambios de políticas del nuevo gobierno bajo el tema de las mujeres en el trabajo, en el pasado he sido testigo de la discriminación por género en el lugar del trabajo, decidí empezar por su movimiento laboral y como activista militante tomé la iniciativa de trabajar en pro de la ley de igualdad de oportunidades revisando la ley que incluye la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual, es un principio. Treinta años después del establecimiento de esa ley todavía hay pocas oportunidades para participar en el mercado laboral y la discriminación en el empleo, en la promoción y la remuneración

hace que las mujeres sean vulnerables a la violencia, el hostigamiento y el acoso además de la interrupción profesional y esto no solo en Corea sino en otros muchos países del mundo. Dada las circunstancias pues creo que el Director General en su informe sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo y el programa de trabajo en las diferentes comisiones técnicas ponerle fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo reviste todo su significado y me parece que llegan en un momento oportuno. Por ello apoyamos sin reservas la iniciativa de la OIT, las mujeres en el trabajo y las medidas que al respecto se han tomado. En primer lugar, el gobierno ha eliminado todos los factores que explican la interrupción profesional de las mujeres estableciendo el fundamento de un equilibrio de la vida familiar y profesional. El Director General en su informe dice que la economía es una manera de apoyar a las mujeres en el mercado laboral, necesitamos más centros de atención infantil y en los lugares de trabajo para que los padres que trabajen puedan dejar ahí a esos niños con toda confianza. Este año el gobierno estableció centros de atención infantil en los lugares de trabajo en zonas residenciales y también centros de transporte para las madres de bajos ingresos y para los padres de las pymes también. El año próximo el gobierno va a seguir promoviendo esos centros de atención infantil en los lugres de trabajo para lograr pues un aumento del presupuesto dedicado a ello hasta 50 millones de dólares. En segundo lugar el gobierno toma medidas estrictas para suprimir la discriminación y la violencia contra las mujeres y nosotros tenemos un movimiento que crece cada vez más en Corea para sensibilizar acerca del hostigamiento y el acoso sexual y la violencia y hacemos esfuerzos para ponerle fin a tal situación aprovechamos este movimiento y el gobierno ha revisado una ley el año pasado para tomar medidas más radicales contra la discriminación de género en el momento de la contratación y que los autores del acoso sexual o de la violencia sexual sean objeto de una pena dura a la vez que se da más protección a las víctimas del segundo grado. El gobierno de Corea trata de mejorar pues la manera de cómo se trabaja en la cultura de trabajo. Los coreanos son quienes más horas trabajan de todo el mundo. En febrero de este año la Asamblea Nacional de Corea promulgó una ley para reducir ese número máximo de horas por semana, con lo cual se prepara el camino para un mejor equilibrio entre vida profesional y familiar. Además, el gobierno tiene la idea de darle a más personas el derecho a solicitar horas de trabajo reducidas, esto se limita a las personas embarazadas o con responsabilidades de atención infantil, pero se ampliará a aquellos que necesiten asistir a los miembros de su familia o que necesiten tratamiento médico por una enfermedad. El gobierno también promueve horas flexibles de trabajo para permitir que las mujeres decidan cuántas horas desean trabajar por día. Por último, el gobierno de Corea creo que está rompiendo este techo de vidrio al aumentar el número de mujeres en posiciones ejecutivas y gradualmente aumentar la participación de esas mujeres ejecutivas en organizaciones públicas hasta un 21 por ciento para el año 2020. Naturalmente no es lo suficiente pero el gobierno de Corea yo creo que ha dado el primer paso para que más mujeres trabajen entonces pedimos el apoyo de todos para ello, señor presidente, señores delegados, la igualdad de género en el mundo del trabajo es una tarea que nos compete a todos y que requiere la cooperación entre los países del mundo y también de las organizaciones internacionales, esperando que la conferencia de este año pues sea la oportunidad para que la OIT, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos de todo el mundo compartan experiencias, que canjeen políticas e ideas que sean beneficiosas para todos. Por su parte Corea también hará lo propio para lograr una sociedad donde se respete el trabajo donde se exige el diálogo con los trabajadores y empleadores y hará lo que esté en su mano para ratificar los convenios. Antes de concluir, Corea después de una larga historia de enfrentamiento ahora prepara el camino para la paz y la

prosperidad. Tras dos cumbres entre las dos Coreas, las primeras conversaciones entre los jefes de estado, Estados Unidos y Corea del Norte se llevan a cabo y pido para que esta cumbre sirva como trampolín para que se ponga un coto definitivo a la guerra y se llegue por fin a la paz, muchas gracias.

Sr. Lindstram
Gobierno (Finlandia)

Gracias señor presidente, compañeros, señores señoras, agradezco a Guy Ryder el Director General el excelente informe que nos ha presentado sobre igualdad de género. El gobierno de Finlandia conoce la importancia que tiene este tema y entre las iniciativas fundamentales para lograr la igualdad de género se le ha dado gran prioridad a este tema. Debo decirles que se han mejorado las actividades destinadas a mejorar las situaciones en que se encuentran las mujeres de desventaja en el mercado laboral mundial. La igualdad de género ya es objeto de varias normas de la OIT. Hay convenios sobre igualdad de remuneración, sobre la no discriminación en el trabajo que son parte ya de los convenios fundamentales. Las obligaciones que allí constan aparecen en muchos otros acuerdos e iniciativas de la responsabilidad social de la empresa. La integración en pos de la igualdad y la no discriminación en todas las actividades de la OIT creo que se tiene que reforzar aún más si cabe. Un buen ejemplo de integración son los proyectos de un mejor trabajo que proveen el trabajo decente y digno en el sector textil y de la vestimenta dominado sobre todo por las mujeres, proyectos que promueven a la vez todos los aspectos del trabajo digno y decente como puede ser la igualdad de trato y la igualdad de remuneración, la salud y la seguridad, el derecho a unirse a un sindicato y a la negociación colectiva. Querido presidente, no basta con que la OIT integre la igualdad de género y la no discriminación en todo su quehacer, las actividades tienen como principio apuntar la no discriminación y a la igualdad de género que son necesarias, pero en la OIT se demuestra que los hombres y las mujeres de todas las regiones identifican equilibrio con la vida familiar y atención infantil asequible como uno de los grandes problemas que se ofrece a las mujeres cuando estas trabajan. La participación equitativa de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres es algo que hay que promover también. Cuando los padres utilizan su derecho a la licencia por paternidad, las madres pueden ir a trabajar, también es importante desarrollar una nueva atención en la economía para promover el trabajo y la oportunidad de hombres y mujeres que quieran responsabilidades como se prescribe ya en el informe del Director General. En el informe se dice que el potencial de los convenios de los trabajadores con responsabilidad familiar no se ha podido explotar plenamente. Es un convenio ratificado únicamente por 44 estados miembro, entre ellos Finlandia. La OIT pues, debe lanzar una campaña para promover la ratificación de dicho instrumento. En una nueva encuesta que evalúa el equilibrio de vida profesional y familiar y la legislación promulgada recientemente en los estados miembros determina cuáles son los obstáculos que se oponen a la ratificación del convenio, una buena manera pues de prestar atención al carácter apremiante que reviste este asunto y naturalmente encontrarle una solución. Todavía queda mucho por hacer en todas las regiones en todos los estados miembro para hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por qué razón el informe mundial de la OIT sobre los salarios demuestra que la negociación colectiva es un instrumento fundamental para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual. Bien, sabemos que hay que apoyar también una coalición internacional en favor de la igualdad de remuneración. Los hombres y las mujeres necesitan protección contra la violencia, el acoso y el hostigamiento verbal en el trabajo, las nuevas normas que estamos preparando para

la próxima conferencia del trabajo revisa la situación de las mujeres en el mercado laboral, ya que las mujeres con frecuencia son más víctimas de la violencia y del acoso. Finlandia apoya pues esta labor normativa, pero también desea recalcar que es necesario evitar el detalle la prolijidad innecesaria que puede levantar obstáculos que se opondrían a que los estados ratifiquen tales normas. El nuevo instrumento puede recibir atención especial en los medios de comunicación y entre los ciudadanos porque el tema que trata es de interés para ellos y porque es un instrumento que se va a adoptar durante el centenario de la OIT, la próxima conferencia. Esperamos pues que ese instrumento del centenario como se ha dado en llamar, también revista gran prioridad en la labor futura de la OIT. Un problema en Finlandia respecto a la igualdad de género en el mercado laboral es la baja tasa relativa de empleo de las mujeres y de los inmigrantes y de los solicitantes de asilo. Empezamos tratando esta dificultad entre otras cosas formando en cuestiones lingüísticas y también formación técnico-vocacional. Nos hace falta mano de obra calificada y competente en muchos sectores con lo cual va en interés de los empleadores el darle el empleo inmediato o sino una formación en el empleo a este tipo de trabajadores. Espero que los interlocutores sociales ayuden a estas personas a integrarse en el mercado de trabajo y en la sociedad, por consiguiente, muchas gracias señor presidente.

Sr. Taboubi
Trabajador (Túnez)

Muchas gracias señor presidente, permítaseme desde ya felicitarle con motivo de su elección también quiero agradecer al Sr. Ryder la presentación de este informe tan importante y que recalca el tema del debate general, las mujeres en el lugar de trabajo, y el impulso en favor de la igualdad. Como parte de nuestra contribución para enriquecer esta discusión y contribuir al instrumento del centenario queremos presentarles los resultados sobresalientes de un estudio realizado en el terreno por la sección juventud de la confederación sindical de Túnez. Túnez es uno de los principales países cuando se trata de la importancia que se da al papel de las mujeres en la sociedad lo que se refleja en la legislación y en la aplicación de la misma. EN 2011 bajo presión del a sociedad se promulgo una serie de leyes cuyo objeto era mejorar la igualdad entre los géneros combatir la trata de seres humanos y ocuparse del problema de la violencia contra las mujeres. El estudio al que aludo tiene que ver con la violencia la discriminación no solo en el entorno laboral sino también en el ámbito educativo y habla del papel de las mujeres en la sociedad, la discriminación entre los géneros claramente se observa en el mercado laboral en el mundo del empleo donde las mujeres son apenas 41 por ciento de las empleadas, sobre todo las mujeres diplomadas de la universidad. Además, hay otro problema que es el abandono escolar, la alta tasa de abandono escolar entre niñas que es un peligro social porque son así muy susceptibles pues del empleo ilícito o la explotación. Todo lo cual a su vez lleva a la discriminación, la violencia al matrimonio y al embarazo precoces lo que a su vez produce la exclusión de las mujeres y al final se despide a las mujeres por causa de su embarazo. No pueden aspirar a la promoción profesional ni aspirar mucho menos a puestos más importantes. Es cierto que las mujeres en Túnez, han logrado mucho, sin embargo, la violencia y la discriminación siguen entorpeciendo la situación sobre todo en lo que hace a su vida social. Vale la pena decir que el radicalismo el extremismo también surte un efecto adverso en cuanto los logros que las mujeres han podido lograr hasta ahora. La mujer sigue supeditada al hombre, se le niega la igualdad y se trata pues de utilizar a las mujeres como un instrumento, cuando se trata de enfoques extremistas, señoras y señores, permítaseme aprovechar esta oportunidad para hacer un par de recomendaciones que espero que

contribuyan a mejorar el papel de las mujeres, primero hay que adoptar modelo un código de conducta que permita que las mujeres reciban protección contra la violencia, también es menester tomar medidas estrictas para hacer frente a la explotación de los trabajadores y trabajadoras del hogar. También hay que hacer frente a la trata de seres humanos el papel que desempeñan los organismos que dan empleo, las agencias de empleo y naturalmente medidas de inspección adecuadas para mejorar la sensibilización, que las mujeres se sensibilicen acerca de la necesidad de denunciar toda forma de violencia y el uso de menores. También hay que llevar a cabo campañas sindicales para mejorar el trabajo decente y la protección social y establecer también un observatorio para que así se impulse también el trabajo relativo a la igualdad. También es necesario establecer servicios de atención infantil, guarderías, disponer las licencias por maternidad y para mujeres lactantes e introducir también los programas educativos sensibilización relativa a la violencia y al acoso. Señor presidente, señoras y señores, atravesamos una situación económica y social difícil en Túnez y dada la inestabilidad política tenemos que permitir que los sindicatos desempeñen un papel más significativo gracias a su participación activa para hacer frente así a la situación y permitir el dialogo nacional que permita que cada cual funja con su cometido. Para concluir, apoyo lo que dice el Director General respecto de la situación en los territorios ocupados. Sin reservas condenamos los actos cometidos por la entidad sionista que ha llevado a la muerte de muchas personas y cientos de heridos. Apoyamos la lucha del pueblo palestino, su aspiración a un estado con Jerusalén como capital.

Sr. Önen
Empleador (Turquía)

Señor presidente, señoras y señores, les saludo en nombre de la Confederación Turca de la Asociación de Empleadores. Les deseo mucho éxito pues durante esta sesión de la CIT. Señor presidente, hemos sido interlocutor de la OIT durante los últimos 60 años. Tenemos confianza recíproca y nos entendemos muy bien en lo que hace al trabajo en las cuestiones sociales. El año próximo será el centenario de esta organización tan única. Es el primer organismo especializado de las Naciones Unidas en cuestiones de normativa laboral y son experiencias acumuladas durante más de cien años, que es algo que hay que celebrar. Pensamos que hay que darle prioridad, pues, a la fórmula de un nuevo derrotero para el futuro de la OIT. Recomendamos en este momento que la OIT amplíe su mandato para tratar también todos los desafíos económicos y sociales a que se enfrentan los mandantes tripartitos. En el marco de las iniciativas del centenario, presentadas por el Director General en 2016, la iniciativa del futuro del trabajo ha permitido discusiones prolijas sobre posibles caminos que puedan seguir los mercados laborales, sobre todo el debate de la condición mundial sobre el futuro del trabajo que será el fundamento de lo que se discutirá en 2019. Turquía ha demostrado un crecimiento económico extraordinario en los últimos decenios. Nuevas medidas han tomado el gobierno y el sector privado, pero las empresas turcas también han tenido que hacer frente a problemas, como el déficit de capital humano preparado y también aptitudes y competencias que no corresponden a las necesidades. Son estrategias de empleo que se planteó, pues, ya en 2013, que cubrían varias medidas socioeconómicas y que fue realmente un hito para el mercado laboral de Turquía. Tras todo ello, hubo una serie de incentivos implantados ya en el 2017 y en 2018, que grandemente han contribuido a aumentar el empleo y que ha surtido efectos positivos sobre la paz laboral. Como lo ha dicho el Director General en su informe temático, la participación efectiva y eficaz de las mujeres en el mercado laboral es la condición previa para el éxito de las economías. Políticas sensibles en cuanto al género para atender la sub-representación de las mujeres en el trabajo se tiene que ir desarrollando y por las partes interesadas pertinentes. Como el actor principal en la normativa internacional sobre las cuestiones sociales, la OIT,

pues, creo que tiene un papel exclusivo que desempeñar en la materia, lo que hace ahora a la participación de la mujer en el mercado laboral en el sector privado turco y el Ministerio de Trabajo ha estado haciendo lo necesario para mejorar el empleo de la mujer y esto se ve en la participación mejor de las mujeres en el mercado laboral que esperamos ver en un futuro cercano. Señor presidente, este año, el programa de la conferencia que tenemos a la vista propone varias cuestiones propias del entorno económico y social. Las discusiones entre los elementos tripartistas sobre la violencia, el acoso en el trabajo, la cooperación internacional para el desarrollo, y el diálogo social nos darán opciones de políticas concretas sobre estos temas tan importantes. La eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo es fundamental para los empleadores. Ahora bien, hay varias cosas complejas, por ejemplo, la definición de lo que es acoso y violencia. Pensamos que lo que hace a las posibles medidas de protección respecto de estos comportamientos se debe suprimir la incertidumbre jurídica y se debe tener en cuenta la diversidad que presentan los países concedidos en cuanto a la comparación en las iniciativas para el desarrollo recalcamos que los empleadores tienen necesidades y preocupaciones que hay que tomar en cuenta a la hora de realizar esa cooperación. Señor presidente, en lo que se habla comité de normas, hemos demostrado un alto grado de observancia de las normas internacionales y hemos ratificado los convenios fundamentales de la OIT. Hace poco, ratificamos el convenio sobre la salud y la seguridad en el trabajo, hablo de la minería y de los sitios de construcción. Quiero concluir recordando a los participantes que el año pasado Turquía acogió la X Conferencia Regional de la OIT. Tuvimos el privilegio de llevar a cabo consultas muy importantes con interlocutores sociales de gran prestigio en la región. La Iniciativa de Estambul se adoptó pues como resultado de esa reunión tan importante y servirá pues de derrotero para nuestro compromiso tripartito en lo que hace a la solución de problemas regionales. Nuevamente, agradecemos a la OIT, al gobierno de Turquía que organizó esa reunión y conferencia en Turquía. Agradezco su atención.

Sr. Kim
Trabajador (República de Corea)

Gracias, señor. Antes de viajar para Ginebra, estuve protestando en la Casa Presidencial de Seúl, con los miembros de la KCTU y las protestas en curso que empezaron contra las revisiones regresivas, por el acto, por la ley de salarios mínimos de 28 de mayo por parte del partido en el gobierno. El presidente Moon, se ha comprometido a aumentar en 10 mil coronas, en 10 mil wons coreanos para el 2020 el salario básico. Pero el medio de los empleadores empezó el ataque al aumento de los empleados diciendo que había que evitar pagar este aumento creciente. El partido en el gobierno hizo un proyecto de ley para que anulaba las condiciones del salario mínimo, es en desventaja de los trabajadores. Si el gobierno quiere reducir la desigualdad en los ingresos en el país tendría que hacer responsable a toda la comunidad y no hacer pagar a los trabajadores. El sindicato KCTU organizó una manifestación con 100 mil trabajadores el 30 de junio. Vamos a luchar contra esta ley por la reducción del salario mínimo. La protesta de estos sindicatos está vinculada con el tema de las mujeres en el trabajo, que es el tema de discusión de hoy. Hasta ahora en Corea han sido las mujeres las que han llevado a delante la campaña para un aumento del salario mínimo. Esto está vinculado a un aumento del salario para todos los trabajadores incluso aquellos que no habían sido pagados con un salario mínimo. La brecha por género en Corea es la más grande entre los países de la OECD y esto es un resultado de todo el tipo de discriminaciones que sufren las mujeres en nuestro país. A las mujeres se les paga menos que a los hombres cuando empiezan los trabajos y esto se concentra en los trabajos que se pagan peor. Esto se debe a una segregación ocupacional por género y los trabajos de las mujeres tienen siempre menor valor. Si las ponen como responsables a la atención de los niños y se les expone a las mujeres a la discriminación y la promoción de las carreras. La violencia sexual y el acoso de los jefes hombres amenazan la seguridad en el ambiente de trabajo de las mujeres. Hace falta hacer un impulso para conseguir la igualdad por género, como dice el Director General. La campaña Me Too mostró muchos casos de violencia y

acoso entre las mujeres trabajadoras en el mundo del trabajo. Se ha visto que los sindicatos son lo más importante para poder resolver estos problemas. Con el poder de los sindicatos las mujeres pueden ser más sólidas y traer la igualdad en el lugar de trabajo. Apoyar y fortalecer el movimiento y sus normas sobre violencia y acoso tiene que ser parte del convenio y de la recomendación. Como parte distintiva del centenario, la campaña para la ratificación de las convenciones fundamentales ha sido centrales. Las convenciones son vitales para todas aquellas sociedades donde todo el mundo pueda gozar de todos sus derechos fundamentales. La unión de trabajadores de la educación, que no tiene estatus jurídico por parte del gobierno corrupto, sigue trabajando para que sea certificado por un nuevo gobierno. Los trabajadores en Samsung están luchando contra las políticas de la gestión sin sindicatos y las corporaciones transnacionales. Los trabajadores siguen luchando por los derechos fundamentales. La Sra. Lee Young-joo, secretaria general de KCTU, sigue siendo en la prisión por haber ejercido el derecho a la huelga. El gobierno ratificó el convenio 87 y 98 que durante 26 años se estuvo postergando esto, para garantizar la libertad de asociación y gracias por su atención.

Sra. Almajali
Gobierno (Jordania)

Señor presidente, Señor Director General, la OIT, señoras y señores, el Director General, durante la inauguración, presentó su informe sobre las iniciativas de la mujer en el trabajo que busca tomar medidas creativas para poder reducir la diferencia entre hombres y mujeres en el trabajo. Además, hay que fortalecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y también ha sido necesario hacer esfuerzos ulteriores para superar las dificultades que tienen las mujeres y también este informe del Director General va a ser una hoja de ruta para todos nosotros para poder fortalecer la participación de las mujeres y terminar con la violencia contra las mujeres. Las mujeres de Jordania sufren de las dificultades de no tener trabajo y las tasas muy altas de desempleo que nos lleva a crear programas para apoyar a las mujeres para que puedan tener acceso al trabajo y a luchar contra esa situación. El gobierno de Jordania ha establecido un programa ejecutivo para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo porque consideramos que el trabajo de las mujeres es esencial para luchar contra la pobreza, y hemos tomado medidas al respecto. En estos momentos seguimos debatiendo el código de trabajo temporario de 2010 en el parlamento, que incluye modificaciones importantes que llevarán a aumentar la participación económica de las mujeres. La cumbre del trabajo va a hablar de la situación del trabajo para garantizar la seguridad de los países que terminan con los conflictos. Estas son cosas sobre las cuales hemos expresado nuestra opinión y la comprensión internacional tiene que hacerse sobre la repartición de las responsabilidades y la solidaridad de todos. Señor presidente, la crisis de Siria ya llegó a su octavo año. Jordania ha hecho un esfuerzo enorme para la acogida de refugiados, pero hay dificultades en cuanto a la inserción en el mercado de trabajo con la presencia de más de un millón trecientos mil refugiados de Siria que trabajan en nuestro mercado, especialmente en el sector informal. Hay que mencionar que Jordania ha podido preservar su inmunidad a pesar de esta coyuntura tan difícil. Hemos lanzado un plan nacional para tratar los efectos de esta crisis y para poder así dar un medio de vida decente para todos y crear oportunidades de trabajo y oportunidades económicas para los jordanos y también para los sirios refugiados, garantizando el desarrollo local. Los asociados para el desarrollo con la Jordania han desarrollado un papel central para ayudar con los esfuerzos de Jordania. Hemos hecho hincapié a que se siga dando apoyo a Jordania y que pueda llevar adelante los esfuerzos para dar sus servicios a los refugiados y a toda la sociedad. La delegación de Jordania ha examinado el informe anual del Director General sobre la situación de los trabajadores palestinos y árabes en los sectores ocupados. Hemos visto con, estamos desolados con las medidas tomadas contra los trabajadores palestinos, también las barreras que se le han puesto y las dificultades para el desarrollo y crecimiento, y que crea obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo. Hay que superar todas estas dificultades para que haya acceso al trabajo consecuencia de la ocupación, y terminar con

las medidas discriminatorias contra los palestinos. Quiero agradecer al Director General, Guy Ryder, por los esfuerzos que da para que la organización siga adelante en la consecución de sus objetivos y todos los que trabajan en la OIT y en las oficinas regionales de los países árabes, para seguir ayudando a Jordania en sus esfuerzos para un desarrollo sostenible. Quiero agradecer a los gobiernos de Asia y de cercano oriente y los empleadores y trabajadores por la confianza que han depositado en nuestro país para elegirnos en la conferencia.

Martes 5 de junio 2018, sesión de la tarde

Sra. Neghza
Empleadora (Argelia)

Muchísimas gracias señora presidenta, en nombre de Dios clemente y misericordioso, señor Director General de la OIT, señores delegados, señores invitados, señoras y señores, señores presidentes de las federaciones de empleadores y de trabajadores. Antes que nada, es para mí un placer felicitar al presidente de la conferencia por motivo de su elección para presidir este centésimo séptimo periodo de sesiones de la Conferencia Internacional de Trabajo, cosa que refleja toda la confianza que los participantes depositan en él. Señoras y señores, quisiera renovar nuestro compromiso y nuestra firme voluntad de cooperar a todo nivel. A ese respecto, quisiera señalar que vemos con muy buenos ojos esta lucha que libra el Director General de la OIT, Guy Ryder, porque somos conscientes de los esfuerzos que está desplegando en este sentido para poder otorgar un nuevo impulso a la región del mediterráneo oriental para crear nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres, respaldando el trabajo de los jóvenes y limitando el trabajo infantil y su explotación. Señoras y señores, la función pionera de las mujeres en el trabajo es una fuente importantísima que no se le ha explotado lo suficiente en todos los lugares del mundo de cara al crecimiento económico, y esto a pesar de que las mujeres participan cada vez menos en ciertos aspectos en la actualidad. 42 por ciento de mujeres trabajaban comparado con un 20 por ciento de trabajo masculino en ciertos entornos distintos. En lo que se refiere ahora a las mujeres pionero, su número es limitado comparado con los hombres puesto que las mujeres tropiezan con numerosas dificultades. Ahora, en lo que se refiere a su acceso a cargos de importancia, también hay una limitación con respecto a los cargos ocupados por hombres. Señor presidente, le agradecemos por desplegar programas intensivos en todos los países, desarrollando métodos para incluir a las mujeres en todo tipo de actividades. Señora y señores, en lo que se refiere a la juventud, el enfoque relativo a esta gran categoría de personas nos permitirá garantizar las políticas sociales y la seguridad, siempre tratando de conseguir la prosperidad económica. Me gustaría aprovechar, pues, las experiencias del pasado, aquellos proyectos que se acordaron con éxito para respaldar las iniciativas de los jóvenes, haciendo hincapié también en las estrategias que a su vez hagan que se sensibilice en este sentido para que se atienda a las capacidades específicas de los jóvenes, para que se imparta información, para que se limite la burocracia y que de esa manera se permita el acceso de los jóvenes a las tecnologías de la información, que se financien los proyectos y las ideas de los jóvenes. Señoras y señores, queremos observar que hay un aumento del fenómeno del trabajo infantil, cosa que se debe principalmente a factores económicos, porque hay una necesidad de trabajar en un 67 por ciento y también tenemos un factor social importante debido a que muchos de estos niños no están escolarizados. Este es un fenómeno negativo desde un punto de vista humano y social que plantea un peligro para el futuro en la estabilidad socioeconómica porque ahora tenemos generaciones de personas sin educación y resultará fácil movilizarlas para destruir el tejido moral y ético de la sociedad. Es por este motivo que les invitamos a que doten todas las medidas necesarias para sensibilizar en este sentido, para que haya visitas sobre terreno y para que se castigue a las personas que cometen estos crímenes contra los niños. Para concluir, quiero mencionar el sufrimiento del pueblo palestino, puesto que carecen de estabilidad y seguridad y puesto que se les priva de la

posibilidad de alcanzar un futuro mejor. Por consiguiente, es necesario que se incluya el derecho a la educación y a un trabajo decente permitiendo una vida noble y la estabilidad y la seguridad para todos los territorios palestinos. Señor presidente, para concluir queremos felicitarle en nombre de nuestro país, Argelia, y desearle a usted, así como al resto del equipo, todo tipo de éxitos en la tarea que desempeña. Nuestro mensaje a todos es que la paz y la estabilidad les acompañen partiendo de una asociación positiva. Gracias.

Sr. Yalçin
Trabajador (Turquía)

Estimado presidente, señoras y señores, antes que nada, me gustaría agradecer al presidente de la conferencia, a sus adjuntos, a la administración y a su equipo, por haber gestionado de manera óptima la conferencia, sin contratiempos. Esperamos que este centésimo séptimo periodo de sesiones nos permita contar con una hija de ruta más equitativa. Vivimos en un mundo en el que las tensiones aumentan constantemente. Esto requiere más esfuerzos y medidas eficaces para proteger la humanidad, el honor, la dignidad y para proporcionar una paz duradera en todo el mundo. La ocupación de Masjid al-Aqsa y la maligna decisión de reconocer a Jerusalén como la capital de Israel es algo que debería colocarse al orden del día en Ginebra tanto como se lo hace en Estambul. El mundo tiene un problema de terrorismo y de organizaciones terroristas. Desafortunadamente, no se ha establecido un sentido común para poner fin al terrorismo. Turquía ha estado librando una lucha en contra FETO /YPG /PKK /PYD, y de las organizaciones terroristas como ISIS. Sin embargo, en esta lucha, se ha dejado a Turquía sola y no cuenta con el apoyo de otros. Pase lo que pase, el objetivo de los ataques terroristas es la humanidad y la víctima acaba siendo el mundo entero. Tenemos que combatir con eficacia el terrorismo. Hemos visto una terrible competencia y una destrucción que ha llegado al oro de África y al petróleo del Medio Oriente. Nosotros, en nuestros sindicatos Memur-Sen, el grupo de trabajadores de Turquía respaldamos plenamente esta lucha. Existe una teoría, y recordemos los que decía Mahatma Gandhi quien dijo que hay suficiente en el planeta para cubrir las necesidades de todos, pero no la codicia de todos. Esta intervención es sumamente reveladora. Estimados delegados, si no podemos colocar a las organizaciones tripartitas en los derechos de los sindicatos en la práctica de manera apropiada y completa, si no conseguimos realmente colocar en el corazón mismo de nuestros debates a las organizaciones tripartitas y los derechos sindicales, ¿cómo podemos entonces tener suficiente poder para salir victoriosos de esta explotación mundial? Nosotros, en nuestros sindicatos Memur-Sen, desempeñamos nuestra tarea con el entendido de que tenemos que luchar para defender los derechos de manera organizada. Las tasas de funcionarios públicos sindicalizados han alcanzado el 70 por ciento en Turquía. Hay un aumento en un 15 por ciento en el sindicalismo, de modo que hay un aumento y la representación es mejor actualmente. Se pide que las personas jubiladas también tengan derecho a sindicarse. Tenemos que abolir la imposibilidad de los funcionarios públicos y políticos de recurrir al derecho de huelga. Hay unas disposiciones restringidas relacionadas con el alcance de los acuerdos o convenios colectivos. Tenemos una reglamentación estructural y funcional, y necesitamos cambios estructurales en nuestra junta de arbitraje de los funcionarios públicos. Hay desempleo de los jóvenes. Necesitamos que las mujeres participen también en la fuerza laboral. Estos son algunos de los problemas con los que se tropieza en Turquía actualmente. Queremos invitar a toda la humanidad, sobre todo a las personas responsables de los refugiados a que traten de integrarlos realizando contribuciones efectivas. En lo que se refiere ahora a la salud y la seguridad en el trabajo, el sector público tiene que dar el ejemplo. Después del golpe del 15 de julio, golpe fallido en Turquía, no queremos que estas situaciones afecten nuestra vida cotidiana y que la libertad de los ciudadanos se vea socavada, de modo que queremos enfrentar las condiciones necesarias. El estado de emergencia, generó una comisión de investigación de los procedimientos del estado de emergencia. Se ha criticado muchísimo el ritmo muy lento con el que está trabajando esta comisión de investigación. Consideramos que el mundo es bastante grande. La presidenta interrumpe. Concluya por favor su intervención. Sí, decía que el mundo es

bastante grande y que el trabajo es su capital. Muchas gracias en nombre de nuestros representantes de Memur-Sen.

Sr. Swe
Gobierno (Myanmar)

Señora precedente, distinguidos delegados, señoras y señores, es un gran honor y un placer para mí dirigirme ante esta augusta asamblea. La Organización Internacional del Trabajo, la OIT, ha desplegado esfuerzos denodados durante prácticamente un siglo para garantizar que todos los trabajadores del mundo disfruten de sus derechos plenamente y de conformidad con los objetivos establecidos desde su fundación. A lo largo de este periodo de tiempo, ha conseguido afianzar de manera eficaz las normas de trabajo respetando las condiciones socioeconómicas mundiales. Me complace igualmente observar los avances significativos en materia de promoción y protección de los derechos de los trabajadores. Señora presidenta, en vista de que el trabajo decente y la igualdad de género en el trabajo constituyan plataformas fundamentales para promover la justicia social tal y como se lo ha previsto, en el ODS N. 5 y en el ODS N. 8, el informe o la memoria del Director General presentada ante la conferencia, titulada Iniciativa Relativa a las Mujeres en el Trabajo: Impulso en Favor de la Igualdad. No solamente es algo muy oportuno de cara a la situación que rige actualmente, sino que también destaca la importancia de que se atienda el futuro del trabajo. Por consiguiente, quereos hacer un llamado urgente para que se haga el hincapié necesario para la igualdad de género. Me complace igualmente observar que se ha iniciado una consulta sobre la equidad de género con miras a que se normalice esta situación a nivel mundial. Muchos estados miembros, incluidos Myanmar, tropiezan con numerosos desafíos, sobre todo en lo que se refiere a las normas laborales relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo, puesto que se dificulta su puesta en práctica y su materialización. Y en vista de que los antecedentes y estructuras políticas, socioeconómicas y de tradiciones varían entre los distintos estados, el momento de alcanzar sus respectivos objetivos en ámbitos como la promoción de derechos humanos, incluida la igualdad de género, también pueden variar. Sin embargo, confío que con nuestra voluntad política estaremos en condiciones de acelerar nuestras medidas en pos de la igualdad de género. Señora presidenta, Myanmar ha estado promoviendo las normas relativas a la igualdad de género, tanto la teoría como en la práctica, según los prescribe nuestra constitución en su espíritu. Las leyes refrendadas en el pasado incluían menos disposiciones relacionadas con la igualdad de género. Sin embargo, en las nuevas leyes redactadas recientemente se va a incluir esta cobertura de género. Asimismo, hay aspectos de género que se incluirán en las leyes revisadas para ponerlas a tono con las tendencias mundiales. Además, Myanmar rechaza con contundencia cualquier forma de violencia y acoso sexual, así como la discriminación en el lugar de trabajo. Myanmar ha ratificado la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la CEDAW, y hemos estado aplicando las disposiciones de dicha convención adaptando las políticas internas, según se lo necesite. El plan nacional estratégico para la promoción de la mujer 2013-2022 y el informe temático sobre dimensiones de género son algunos de los ejemplos que nos permiten promover la igualdad de género en Myanmar. Al mismo tiempo, se están desplegando más esfuerzos en ese sentido. Estamos actualmente redactando una ley para la protección y la prevención contra la violación de las mujeres. Señora presidenta, la reforma de la ley laboral es también un proceso en curso en Myanmar, con la asistencia de los interlocutores sociales y del desarrollo, incluida la OIT. Estamos en condiciones de celebrar un total de 10 rondas de foros de diálogos tripartitos nacionales. Los recientes foros han conducido a que se promulgue un programa de trabajo decente en Myanmar para el año 2018 al 2021 y hojas de ruta con cinco puntos para mejorar el desarrollo del sector laboral. De modo que espero sinceramente que Myanmar esté en condiciones de firmar el programa de trabajo decente por países con la OIT en un futuro próximo. Es verdad que todavía nos quedan muchos desafíos para promover y proteger los derechos laborales en Myanmar, sin embargo, estos obstáculos sí se pueden superar. El gobierno de Myanmar trabajando con una nueva cultura

tripartita de diálogo logrará los objetivos que se ha fijado en el futuro, con la asistencia técnica y el apoyo de la OIT y sus asociados internacionales. Gracias.

Sr. Majoul
Empleador (Túnez)

Señora presidenta, en nombre de la conferencia, tengo el placer de hablar ante ustedes. Quiero felicitarla con motivo de su elección como presidenta del a conferencia y le deseo mucho éxito en la dirección de los trabajos. También tengo el placer de expresar mi reconocimiento al Director General, el señor Guy Ryder, por su memoria, su informe, y la manera en que enfoca los temas en forma de profundidad sobre lo que aparece en el informe. Quiero también encomiar los esfuerzos de la OIT, del Director General, las oficias regionales y sub-regionales por todo el uso financiero y técnico que se ha dado a Túnez con los proyectos que ayudan al estado y a los interlocutores sociales para poder tener éxito en nuestra transición democrática y darnos todas las condiciones para un desarrollo económico y crear la justicia social y un mundo del trabajo. El trabajo sobre el terreno que ofrece la OIT en forma eficaz nos ha permitido crear un contrato social, programas de trabajo decente, y también una mejora del sistema de jubilaciones, y contar con estrategias para el empleo. El éxito de todos los programas siempre depende de los esfuerzos de todos, especialmente a través de la representación libre y la capacidad de verse representados. En Túnez hemos instaurado este diálogo a nivel de las instituciones dando mutua importancia a las medidas legislativas al respecto. Hemos institucionalizado el diálogo social a través de la introducción de un consejo nacional tripartito, y las últimas medidas ya empezaron. En cuanto a la revisión de la constitución y de las instancias constitucionales, y en cuanto al desarrollo sostenible, hemos aprobado un marco necesario con la ayuda de la OIT y la firma de un memorando de entendimiento que permitirá a todas las partes participar. Señoras y señores, la conferencia trata del tema de la cooperación para el desarrollo eficaz con el horizonte 2030. Esto tiene que pasarse en la participación para conseguir los 17 objetivos del desarrollo sostenible y emplear esto para ampliarse a toda la sociedad civil. Estimamos que el desarrollo del sector privado es muy importante para poder conseguir estos objetivos. Es decir, terminar con la pobreza, el desarrollo, desarrollo personal y garantizar el trabajo decente para todos. El sector privado tiene todas las condiciones para la eficiencia, la eficacia, la flexibilidad y para esto tiene un papel vital en el campo como la educación, la sanidad, la energía, y esto es el motor de desarrollo de nuestro país. Proponemos que el programa de trabajo de la OIT debería dar una atención a esto para aumentar la participación y la asociación entre el sector público y privado, especialmente en los sectores vitales como las infraestructuras, y darle mucha importancia a las políticas de inversiones y al espíritu empresarial en el marco de trabajo para dar la posibilidad de trabajo decente para todos. Señoras y señores, el informe sucesivo del Director General, trató el tema de los trabajadores palestinos en los territorios ocupados y las distintas misiones en Cisjordania y en Gaza que han mostrado la situación de gran dificultad que vive el pueblo palestino. Nosotros instamos a todos a que se respete la legitimidad internacional de derecho de los palestinos a la autodeterminación, a la creación de su propio estado libre con su capital en Jerusalén e instamos a la organización a dar un papel mayor a la paz y a la libertad entre todos los puntos de su programa de trabajo, y que la paz de Dios los acompañe. Gracias.

Sr. Ngige
Gobierno (Nigeria)

Señora presidenta, Director General, distinguidos señoras y señores, les traigo aquí saludos de parte del gobierno y del pueblo de la República Federal de Nigeria. Apreciamos el trabajo de la organización del 16 al 17, especialmente la aplicación de los objetivos estratégicos de la OIT y que son el centro de la agenda de trabajo decente, y también encomiamos al Director General por haber elegido el tema para esta conferencia: las mujeres en el trabajo, una iniciativa que es un impulso a la

igualdad. Esto es un tema de gran preocupación e inspiración para todos. Señor presidente, la promoción del empleo a los jóvenes y las mujeres y el mejoramiento de la condición de las mujeres en el trabajo sigue siendo un gran reto. La recesión económica ha llevado a la caída de los precios del petróleo y la militancia en algunas partes del país, especialmente en el nordeste, es un factor del regreso de los migrantes. Se ha visto el tema de las mujeres que se ven traficadas para el trabajo sexual o para la esclavitud. Las mujeres constituyen el 49,4 por ciento de la población y es importantísimo aumentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Para tratar la cuestión de la desigualdad de género y el paro juvenil, el gobierno ha creado un programa de crecimiento y recuperación económica, que se llama "De la escuela al trabajo", para mejorar la participación de los jóvenes que de ahí entran al mercado de trabajo. En cuanto a las medidas concretas, hay distintas áreas. El principio de igual pago por igual trabajo que se consagró en la constitución de la República en el año 1999. Hay una iniciativa del presidente den el noreste para promover la inscripción de las niñas en las escuelas y para poner trabajo en la promoción del empoderamiento de las mujeres. También los empleadores en el sector privado tienen que participar en todo esto. En los servicios públicos, el gobierno aumentó el permiso el permiso de maternidad de 12 a 16 semanas para permitir una recuperación tanto a la madre como a los niños. Además, todos los procedimientos se han hecho para que el periodo de maternidad se pueda fortalecer. Los empleadores no pueden echar a las mujeres por la cuestión de maternidad o por que se casan. También hay inmigración de miras al trabajo, a través de reglamentaciones nacionales. Hay otros trabajos que se hacen, en muchas partes del país hay programas especiales para los jóvenes y mujeres. La aplicación de la convención sobre la protección en el momento de maternidad asegura que muchas más mujeres estén garantizadas. Tenemos un programa de comedores escolares en el país, para evitar el abandono de las escuelas. Esto ha creado trabajos adicionales y empleos como cocineros y otros. Sin embargo, hay mucho que hacer todavía. El método más eficaz de superar la brecha de género es que se haga una lucha contra la discriminación en los empleos, o el acoso y la violencia y dónde las mujeres son las víctimas. Hay que tomar medidas técnicas e informar a los inspectores. Las guías, las leyes y los códigos de prácticas laborales son maneras de evitar estos excesos. Hay auditorías de género. Ahora en conclusión, esperamos que se trasformen estos objetivos y que más mujeres se vean apoyadas para tener el potencial máximo junto a los hombres en el mundo del trabajo. Gracias.

Sr. Rabiei
Gobierno (República Islámica del Irán)

En el nombre de Dios, clemente y misericordioso, a los representantes de los trabajadores y los empleadores, ante todo, quiero expresar mi congratulación a todos los hermanos y hermanas musulmanes y a todos los que están haciendo el ayuno. En cuanto a la iniciativa relativa a las mujeres, teniendo en cuenta los desarrollos rápidos, hay que recordar cómo se puede garantizar un futuro mejor para las mujeres. Esta iniciativa tiene que ser tratada junto con la iniciativa sobre el futuro del trabajo. Para mejorar el mundo del trabajo, hace falta que todos obremos en común justamente para promover la paz, la inclusión, la justicia social y el trabajo decente. Lamentablemente, vivimos en mundo donde algunos países no respetan los acuerdos internacionales y llevan a la guerra, bombardeando niños y mujeres inocentes por los intereses económicos y políticos de estos países. Lamento decir que hay momentos donde se producen crisis y violencia que afectan a las mujeres y los niños principalmente. En cuanto al diálogo social, que también es parte del programa de la

OIT, hay que tener en cuenta que los países tienen especificidades y el dialogo social a nivel internacional-nacional dentro de los grupos sociales o de la familia necesita una forma decente de llevarse adelante. Mi país, con más de cien años de experiencia en el tripartismo, está siguiendo con esta óptica las cuestiones del trabajo. Durante la administración actual, hemos aumentado el número de trabajadores y de organizaciones de empleadores en un 50 por ciento. Terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es muy importante. El desarrollo de una moralidad en el lugar de trabajo es una condición central para terminar con la pobreza y a veces por las condiciones económicas de las relaciones internacionales siendo muchos los lugares de guerra que llevan a la producción de la guerra. La violencia en el mundo del trabajo no se podrá resolver mientras no se resuelva el tema de la pobreza a nivel nacional e internacional y no solamente con un asesoramiento ético. Hay que crear una seguridad de los empleos, terminar con la violencia contra las mujeres y los niños y en los lugares de guerra, es una cuestión central. Hay otro tema de la conferencia donde se quiere apoyar la cooperación al desarrollo. Señora presidenta, tengo el honor de decir que las mujeres en mi país tienen un nivel prestigioso en la sociedad y en la familia. Hoy las mujeres y las muchachas son el 60 por ciento de los que se inscriben en la universidad, contribuyen al adelanto de la economía a través de trabajo valioso que hacen en casa o en el estudio. El 41 por ciento de los empleados públicos son mujeres. Hay un 10 por ciento de aumento que se consiguió. Se estableció el objetivo de tener un 30 por ciento de los cargos de dirección con mujeres calificadas al fin de esta administración. Los puestos que se han creado, muchos fueron para las mujeres. Se ha buscado la manera de hacer entrar al mercado de trabajo a las mujeres que vienen de hogares que son cabeza de familia, a través de formación y capacitación y dando oportunidades concretas. Tanto hombres y mujeres pueden gozar de la flexibilidad en algún tipo de empleo, de manera de poder conjugarlo con las responsabilidades familiares. Hay que preparar las cosas para que puedan ocupar esos puestos de manera que sea adecuado con las normas internacionales de trabajo. Distinguidos delegados, la República de Irán siempre se ha dedicado a sus compromisos internacionales y no va a escatimar esfuerzos al respecto. Ahí estamos reunidos para ver cómo el mundo del trabajo puede mejorar. Esto puede necesitar una responsabilidad colectiva de todas las partes interesadas, pero algunos con sanciones injustas y crueles contra países como el mío, se hace esto sin ningún tipo de justificación. Las sanciones que siempre tienen como objetivo a los trabajadores y la gente más humilde. Hay que recordar lo que dice el gobierno: que el sufrimiento y el asesinato de niños y trabajadores en los territorios palestinos, se ha hablado en la OIT de la justicia y por lo tanto tienen que ser mucho más atenta a este tipo de circunstancias. Gracias.

Sr. Haque
Gobierno (Bangladesh)

Señora presidenta, la felicito a usted por motivo de su elección como presidenta de la Conferencia 107. También quiero que conste nuestro reconocimiento al Director General por su informe abarcador sobre la iniciativa relativa a las mujeres y su impulso a la igualdad. Encomiamos los esfuerzos del presidente del Consejo de Administración por haber colocado este tema en los últimos tres periodos de sesiones. Hemos hecho grandes progresos para obtener una paridad de género en el mundo del trabajo en los últimos decenios. A pesar de esto, cerrar la brecha de género sigue siendo uno de los grandes retos del mundo del trabajo. La iniciativa en este centenario de la OIT es la cosa correcta que hay que hacer en el 2030. La agenda también tiene que dar un ímpetu a traer cambios en la vida de las mujeres. Queremos aprovechar

esta oportunidad para tratar esta prioridad central. Bangladesh considera que los objetivos de desarrollo no pueden conseguirse si dejamos a las mujeres a la saga, que son la mitad de la población. Uno de los grandes pasos que ha llevado adelante nuestro gobierno fue seguir una política de desarrollo para las mujeres a nivel nacional que garantice oportunidades iguales para las mujeres. Estamos creando un entorno de trabajo conducente asegurando la seguridad de las mujeres con sistemas de alojamiento, introduciendo un centro de atención diario en el lugar de trabajo. Como resultado, la fuerza de trabajo femenina pasó del 24 por ciento al 40 por ciento en los últimos cuatro años. Bangladesh es el segundo exportador más grande del mundo de artículos de confección y en el mundo las mujeres representan el 90 por ciento de este tipo de trabajo. En un acuerdo con los dueños de las fábricas, nuestro gobierno ha conseguido aumentar los salarios en un 77 por ciento y hemos buscado facilitar las mujeres empresarias en pequeñas empresas para que puedan vender sus productos. Hemos establecido una organización que se llama "Joyita" para las mujeres jóvenes para alentarlas a hacer empresas pequeñas y crear empleos. Las mujeres en Bangladesh participan activamente en la política y en el gobierno. Es un caso muy particular en Bangladesh, el primer ministro, el presidente del Parlamento, el líder de la oposición y el líder de la cámara son todas mujeres. El Foro Económico Mundial pone a Bangladesh entre los primeros siete países que han reducido la brecha de género en política. Las mujeres son un talento que no siempre se utiliza. Se ha dado educación y aumentando la afluencia en el mundo digital para ayudarlos a tener empleos productivos. Hemos conseguido un 100 por ciento de matrícula en la escuela primaria, con paridad de género. Mejoramos el acceso a la información de la tecnología entre las mujeres para poder tener un Bangladesh digital en el 2021. A pesar de los grandes avances, tenemos mucho que hacer para terminar con los incidentes de violencia contra las mujeres. Aplicamos todos los esfuerzos para terminar con todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, incluyendo esto también en los lugares de trabajo. Esperamos que el resultado de la discusión sobre el establecimiento de normas de esta conferencia sobre violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo. Señora presidenta, sigue la opresión en los territorios palestinos, limitando la posibilidad de crecimiento económico de los palestinos. Alentamos a la OIT a que continúe con las políticas que tiene al respecto. Necesitamos una voluntad política para garantizar la equidad de género en todas las formas de vida. Lo que buscamos es la prioridad de género en todos los aspectos, incluido el mundo de trabajo y hacer del planeta un mejor lugar para las mujeres.

Sra. Khine Khine
Empleador (Myanmar)

Los empleadores de Myanmar, quieren conseguir una paz industrial con una buenas (condiciones adecuadas) en el mercado de trabajo. La decisión 332, sobre el trabajo forzoso, no va a ser exigida para Myanmar. Esto es una prueba del trabajo coordinado de todas las partes/instituciones. Queremos agradecer a la OIT por todo el esfuerzo y ayuda que nos dieron. Desde el 2015 hemos participado en los foros tripartitos, con una gran participación de las partes. Se ha hablado de reforma en varios sectores: en el trabajo, las comunicaciones y la erradicación del trabajo infantil. El DWCP del 2018-2021, se creó con el acuerdo tripartito en enero de este año, con satisfacción puedo decir, que va ser firmado dentro de muy poco. Es de gran importancia para los empleadores de Myanmar dar prioridad a la reforma de la Ley del Trabajo 2011, que establece también los derechos de los empleadores. También

es prioridad la resolución de las disputas laborales, por los problemas que había en el sistema actual. Nosotros valoramos mucho la cultura del diálogo tripartito. Apoyamos toda la reforma de la legislación laboral, a través de la libertad de asociación y función de las normas internacionales. Hay que mejorar la protección de las leyes. Sabemos que la OIT ha compartido con los tripartitos en todas las cuestiones de la legislación; no se puede permitir que no se esté de acuerdo con el trabajo en forma tripartita, tenemos que trabajar en función de las tres partes. Sabemos que la aplicación de la acción industrial sobre el terreno a veces no es congruente con la legislación. A veces, los sindicatos impiden que los trabajadores entren a las empresas, esto lleva a enfrentamientos violentos. La aplicación de las leyes laborales es insuficiente y esto lleva a un deterioro de las relaciones industriales. Hemos hecho un llamado a los operadores internacionales para que inviertan en Myanmar. Todos tienen con comprender la legislación de otro país. Algunas leyes son no pertinentes para el sector privado moderno. Estás leyes tienen que ser pertinentes para las actividades económicas del siglo 21 y no a lo que pasaba hace 50 o 60 años. Hace falta coherencia entre las distintas legislaciones. Agradecemos que la OIT haya escuchado sobre la situación de Myanmar y tenga una mejor comprensión de la situación de los negocios en el país. Se ha publicado la guía de la OIT a la legislación laboral de Myanmar en cinco idiomas. Esto se ha hecho en 2017 al 2018, que ha sido muy útil para el sector privado. Myanmar ha progresado con el plan de acción nacional, sobre la eliminación de la mano de obra infantil con acceso a la educación, ha mejorado el marco jurídico. La privatización contribuyó a dar apoyo a los niños que venían de las peores prácticas laborales, todos estos objetivos se buscan conseguir en el 2023. Felicitamos el trabajo tripartito, tanto de los trabajadores, de los empleadores y… de los Ministerios y de la OIT. Cooperamos con el Ministerio de Industria, con más de cuarenta mil PYMES, que emplean diez veces más que las empresas. La formalización del sector no formal, es interés de los empleadores, que nosotros consideramos da una protección legislativa para los trabajadores y para los empleadores. Hemos empezado el ACTEM, que es una investigación sobre la situación de la mujer en el empleo. Se dice que la barrera más importante que tiene la mujer es el tema de las responsabilidades que tienen en la familia y se creó medidas correctivas para esto. Un minuto. En la industria de la confección de vestidos, se emplean el 90 por ciento de mujeres, esto es una muestra de cómo está el tema de la gestión, independientemente del nivel de educación. Para poner a las mujeres en el trabajo. Habría que hacer otra, otra investigación para copiar datos respecto de cómo están trabajando las mujeres sin asistencia, se da, para facilitarle este proceso de mejoramiento. Ya que somos empleadores, necesitamos una transición. Todo lo que se dice, viene de la realización de la responsabilidad tripartita junto con el apoyo de otras partes interesadas, espero que en poco se pueda conseguir lo que buscamos. Viva una paz industrial y viva una paz duradera en el mundo del trabajo. Gracias.

Sr. Thailuan
Trabajador (Tailandia)

Gracias presidenta, por concederme la palabra para intervenir en nombre de los sindicatos de Tailandia. Cogemos con agrado la memoria presentada por el director de la OIT que coloca las mujeres en el corazón mismo de estas iniciativas. Sabemos, que son varios millones de mujeres trabajadoras y me gustaría compartir con ustedes la situación actualmente en Tailandia. En Tailandia, la mano de obra femenina es la que respalda y apuntala el crecimiento y la situación económica en nuestro país. No

solamente, no se considera a las mujeres como trabajadoras o ciudadanas de segunda clase, los trabajadores a veces muchas personas creen en esa idea, y creen además, que los hombres son superiores. En muchas sociedades piensan que los hombres desempeñan mejor ciertos empleos, como líderes de la familia, comparados con las mujeres, pero no comparten el mismo nivel de responsabilidades. La mentalidad de las mujeres trabajadoras, permiten ir superando obstáculos, avanzando para aprovechar las oportunidades del mundo laboral se educa a los jóvenes, pero a veces no se educa lo suficiente a las mujeres. Muchas personas siguen creyendo en las antiguas normas sociales y no se dan cuenta que hay numerosos desfases y falencias en lo que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres. Los trabajadores tienen que poder tener la oportunidad de seguir avanzando en su vida laboral. Algunos trabajadores, de nivel de obreros, les resulta sumamente difícil escalar posiciones y llegar a los cargos de dirección. Tenemos también una ley que se refiere a los salarios, que desempeña una función importante para equiparar este trabajo de igual valor. Nosotros en Tailandia, tratamos de hacer todo lo que está a nuestro alcance para promover esta igualdad en el lugar de trabajo, y alentamos a las mujeres a que no se subestimen. Además, alentamos a que traten de promover sus aptitudes, mejorar sus competencias, para que puedan acceder a otros empleos y superarse. Así pues, muchas mujeres forman parte en los comités tripartitos. Otra manera que tenemos de promover la paridad de género, es alentar a las trabajadoras mujeres a que, también, lideren esta labor en pos de la igualdad económica y social, para garantizar que también ellas participen, es la única solución que se nos ocurre, que ellas también participen en esta labor de negociación. Me quería referir igualmente al tema del acoso sexual en el lugar de trabajo. Muchas mujeres son víctimas de este acoso, y también de la violencia. Hemos leído la memoria presentada por el director, sabemos que muchas veces es difícil resolver problemas en este sentido, a veces esto se debe, a que la Ley es deficiente y no protege lo suficiente. Creo que hay que hacer hincapié, en las labores de prevención para remediar de entrada cualquier comportamiento de este sentido, porque a veces, las víctimas corren riesgos de ser despedidas o de que se las victimice en el futuro. Gracias por brindarme la oportunidad de compartir con ustedes mis opiniones sobre estos temas, y les deseo una feliz conferencia. Muchas gracias.

Sr. Nghimtina
Gobierno (Namibia)

Muchísimas gracias señora presidenta, señoras y señores. Namibia le felicita al presidente y a todos los miembros de la mesa por su elección en este centésimo séptimo periodo de sesiones de la CIT. Esta conferencia es de vital importancia para Namibia, puesto que es, el único país del mundo, cuya constitución nacional señala que el estado tiene que actuar de conformidad con los convenios y las recomendaciones de la OIT. Nuestro gobierno ha iniciado algunos programas claves para, de manera drástica, mejorar el servicio de empleo, y de esa manera coordinar declaraciones del empleo e incorporar el salario mínimo vital, además, el objetivo de la integración del empleo se ha incluido en la nueva asociación… el marco de asociación con Naciones Unidas y Namibia, para, fortalecer la coordinación entre los distintos sectores. Nosotros también, estamos a punto de establecer un nuevo fondo de pensiones. El presidente de Namibia quiere aplaudir al Director General por haber presentado la memoria sobre las mujeres en el trabajo impulsa en favor de la igualdad. Mi gobierno cree que existen estas bases, estos cimientos, para establecer la igualdad, y sobre todo, para que se amplíe la economía de la atención, y que las, de esta manera las mujeres puedan controlar mejor su tiempo, puedan escuchar, hacer

escuchar su voz, su representación, y poner fin a la violencia y al acoso, en el mundo del trabajo. Consideramos que es necesario que la OIT, organice una reunión de expertos, acerca de la economía y de los cuidados para que, el trabajo decente se coloque en el corazón mismo de estas iniciativas, también que se promueva la protección de las personas que trabajan en las formas atípicas de empleo, ámbitos en los que las mujeres predominan, y que esto se tenga en cuenta el cualquier convenio futuro. Namibia, promulgó una Ley de acción afirmativa, en virtud de la cual se proporciona igualdad de oportunidades en el empleo y las mujeres, se encuentran entre algunos de los grupos designados. El partido en el poder, el SWAPO, adoptó una política de equilibrio 50/50, que está a tono con el ODS número 5, la meta 5.5, que garantiza, que las mujeres deben tener plena y efectiva participación, así como contar con una igualdad de oportunidades para el liderazgo a todo nivel, y también en la toma de decisiones en la vida económica y política. Su excelencia, el señor Hage Geingob recibió un premio africano en materia de género, por su contribución para establecer el marco para la promoción y la protección de los derechos de las mujeres en Namibia. Esta distinción se presentará en la campaña "GIMAK" que llevamos a cabo en nuestro país. A pesar de todos estos logros, todavía queda mucho por hacer. Recientemente nuestro gobierno, ha dado inicio a un programa de 3 años con apoyo y asistencia técnica de la OIT para capacitar a interlocutores, sociales en género, para el desarrollo y en el que se tiene en cuenta los diversos programas de la política de empleo en Namibia. El segundo programa, de trabajo decente por país de Namibia, diseñado por el Director General y que dentro de poco cuando visite en agosto nuestro país, en el transcurso de este año, podremos refrendar, es un instrumento muy importante, igualmente, el convenio 183 sobre la protección de la maternidad, pretendemos llevar a cabo una nueva encuesta, un estudio específico sobre estos temas, para que las mujeres controlen mejor sus tiempos y tengan un mejor acceso al mercado laboral. Namibia asumirá igualmente la presidencia del SADC en agosto de este año. Como parte de la celebración del centenario, a Namibia. Namibia está muy comprometida para incluir un segmento de las mujeres en la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. En el segmento que se ocupará de este tema en la reunión del SADC, para poner manos a la obra a principios del año 2019. Estamos comprometidos a poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo y esperamos que se adopte una senda que nos permita llegar a un convenio sobre estos temas el año entrante. Por último, el presidente reitera la solidaridad de Namibia con el pueblo palestino les apoyaremos en su lucha legítima en pos de la independencia y la soberanía del estado palestino. Muchas gracias.

Sr. Pinder
Gobierno (Bahamas)

Señora presidenta, distinguidos representantes de la OIT, distinguidos invitados, señoras y señores: Intervengo en nombre del senador Honorable John A. Fox, ministro de Trabajo de la Mancomunidad de las Bahamas. Queremos, antes que nada, felicitarle a usted, presidente, y a sus vicepresidentes, por su elección para presidir esta centésima séptima conferencia. Estoy convencido de que nuestros colegas ministros, sobre todo de la región del Caribe estarán de acuerdo conmigo en garantizarle que esta sesión bajo su liderazgo será extremadamente productiva. Señor presidente, señores vicepresidentes, debido al terrible accidente que ocurrió recientemente en la Bahamas, no ha sido posible que participe personalmente en este… en esta sesión de esta semana. Tengo sentimientos encontrados y me lamenta muchísimo informarles de que el día viernes primero de junio, durante las

celebraciones del Día Internacional del Trabajo, un accidente trágico ocurrió en el desfile que se llevó la vida de 4 sindicalistas y que llevó a 25 personas a salir heridas. Queremos pedir a los delegados, a que rueguen y oren por el pueblo de las Bahamas. Estamos en un estado de duelo y hemos perdido muchas vidas y necesitamos ahora resanar las heridas que nunca olvidaremos. Señoras y señoras, durante el periodo de sesiones del año pasado mi gobierno anunció que conjuntamente con los interlocutores sociales, habíamos planificado una serie de iniciativas cuyo objetivo era mejorar la calidad de vida y los medios de vida del pueblo trabajador de las Bahamas, en particular reduciendo el nivel de desempleo entre los jóvenes. Por consiguiente, hemos puesto en marcha los siguientes pasos: Primero hemos lanzado una serie de ferias del trabajo, a las que hemos llamado, "Trabajo en las Vecindades", "Labor on the Blocks", mediante las cuales, el Departamento del Trabajo, trabaja en asociación con la comunidad empresarial, celebrado 6 ferias en los parques comunitarias de la gran Bahamas y la Nueva Providencia. Esta iniciativa ha resultado que se añada a 8.500 personas, al banco de datos de personas cualificadas y que se brinden oportunidades de empleo para más de mil ciudadanos de Bahamas. También, se ha nombrado a los representantes de un selecto comité que se ocupa de la capacitación y del empleo cuyo objetivo es garantizar que las instituciones de formación de nuestro país, trabajen estrechamente con el sector privado para desarrollar estrategias nacionales de capacitación para los trabajadores de Bahamas. En los próximos 12 meses, mi ministerio se centrará en las medidas adicionales para reducir los elevados niveles de desempleo, y para garantizar que se forje una relación cordial con nuestros interlocutores sociales. Para ello, pretendemos, promulgar legislación, para dar vigor al Tribunal Laboral de Bahamas, a fin de que pueda aplicar los fallos y las decisiones que tome garantizar que todos los directivos quienes están a cargo de los acuerdos reconozcan los derechos de los trabajadores y que se enmiende la sección 20 de la Ley de Relaciones Laborales para facilitar la independencia sindical de las recomendaciones de la OIT. El departamento de trabajo completará el proceso de descentralización para garantizar que los ciudadanos tengan mejores accesos a sus servicios. Se anticipa que para agosto de este año los residentes de New Providence tengan acceso a 3 suboficinas bien equipadas con unos centros de ventanilla única, basándose en normas internacionales que ofrecen una amplia gama de servicios a quienes están en busca de empleo. Por último, señor presidente, señores vicepresidentes, deseo manifestar mis sentidas felicitaciones al señor Guy Ryder, Director General de la OIT, por el liderazgo con el que lidera esta excelente organización, y quisiera recordarles y reiterarles el pleno apoyo del gobierno de Bahamas a medida que desempeña sus tareas durante su periodo en funciones. Que Dios bendiga a la OIT y que Dios bendiga a la Mancomunidad de las Bahamas. Gracias.

Sr. Matsas
Trabajador (Chipre)

Señoras y señores, permítanme en nombre de la Confederación de Trabajadores de Chipre, felicitar a la OIT por haber elegido este importantísimo tema para debate, así como, por la memoria tan completa al Director General, que nos da una primera pista para debatir con los interlocutores sociales, acerca de cómo promover los enfoques socialmente justificados. La igualdad en el empleo y en todos los aspectos socioeconómicos y de la vida política, son una cuestión que nos preocupa, de modo que en estas circunstancias cabe destacar que hay una distinción entre la teoría y la práctica. No estoy exagerando si destaco que, toda esta situación, ha sido, aún más

grave desde la crisis financiera, puesto que las mujeres se vieron más afectadas en relación con el empleo, la remuneración, los beneficios complementarios, la conciliación del trabajo con la vida familiar, el empleo precario y no reglamentado, el crecimiento creciente y la recuperación financiera, indican una vez más que es necesarios ser más ambiciosos, con un plan estratégico, para establecer un marco más aplicable con respecto al apoyo relacionado con la conciliación del trabajo con la vida familiar. Efectivamente la crisis financiera ha afectado los equilibrios económicos, pero al mismo tiempo afectó la regulación del mercado laboral, la política social y la justicia social. Huelga decir que la misma crisis financiera, en particular en países como la República de Chipre, han tenido que pasar por un memorándum de entendimiento reglamentado por la Troika… podría ser una respuesta o en parte la respuesta, de por qué las cosas se han ralentizado sobre temas relacionados con la igualdad. Sin embargo, no se puede utilizar esto como una excusa para no poder avanzar hacia adelante. Desafortunadamente, todavía no conseguimos hacer frente a ciertas realidades relacionadas con el techo de cristal, incluso la pared o el muro de cristal, un acantilado de cristal. Hay una serie de nuevos desafíos que emanan de nuevas formas de empleo, que promueven la desregulación del mercado laboral, como el empleo atípico y la digitalización. Un tema que por cierto debería ser debatido con mayor profundidad, porque parece afectar sobre todo a las mujeres en el mercado laboral y al mismo tiempo, está creando aislamiento social, y más brechas de remuneración en el mercado laboral. Me gustaría ahora destacar un adelanto que ha ocurrido recientemente en Chipre. Gracias a la perspectiva bipartita y tripartita de cooperación, y que ha conducido, a que se elabore un acuerdo de un código, que dentro de poco se lo incorporará en los acuerdos colectivos que se refieren a la violencia y al acoso sexual en el empleo. Ha quedado claro en la memoria del Director General que es necesario un impulso a favor de la igualdad. También es fundamental que se indiquen las medidas necesarias para hacer frente a este problema. Por supuesto que no necesitamos aquí reinventar la rueda, pero sí que sería útil, centrarnos en diseñar y promover programas de capacitación y vocacionales, así como, estudios, investigaciones, para tratar de crear una cultura apropiada, también, hacer que el marco jurídico en materia de igualdad, se profundice y se amplíe. Necesitamos adaptar en el consejo de la Unión Europea, la directiva que se ha propuesto a nivel de la comisión europea, para conciliar la vida familiar con el trabajo, tanto para los padres, como para los cuidadores. Es importante en una sociedad moderna, del mismo modo, hay que proporcionar una hoja de ruta tangible para obtener ciertos objetivos en cuanto a la igualdad del empleo. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben desempeñar una función centrada a la hora de diseñar y promover políticas sociales apoyadas por las financias públicas, establecer nuevas instituciones o robustecer las existentes para poder promover la igualdad mejorando las situaciones relacionadas con la igualdad, tanto en convenios colectivos como en acuerdos de trabajo conexos. Las cosas… no, la naturaleza humana no ha cambiado, pero cuando las personas aceptan las mismas normas y las mismas instituciones, sus comportamientos cambian. Este es un proceso de la civilización en sí. La sostenibilidad en el empleo y en el trabajo, necesitan un terreno sólido de políticas de promoción de la igualdad, de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, y por supuesto poner fin a toda la discriminación en contra de la mujer. Es un requisito previo, porque hay que utilizarlo como motor, en pos del desarrollo sostenible en el marco de la agenda de 2030. Para concluir, démonos cuenta que la igualdad de género, no es un problema que tan solo afecta a las mujeres, nos debe preocupar a todos y huelga decir que lograr esa paridad de género no conduce a un juego de suma cero, pero que, en su lugar crea las condiciones

necesarias y apropiadas para establecer una sociedad más democrática y equilibrada y un mejor mercado laboral. El desafío está por delante, sobre todo a nivel de la Unión Europea, tenemos que concretizar el pilar europeo de derechos sociales, examinando los 3 capítulos, dando nuevo impulso a la igualdad. Gracias.

Sra. Eltsova
Gobierno (Federación de Rusia)

[Español no disponible]

Sr. Sohn
Empleador (República de Corea)

Señor presidente, distinguidos delegados: El Director General ha abordado varias temáticas relacionadas con la desigualdad de género, en su memoria. Estas cuestiones no se pueden zanjar rápidamente, puesto que, están vinculadas, a cuestiones bien arraigadas de carácter religioso, cultural, histórico, y de las costumbres de diversos países. Aun así, dando a todos una oportunidad equitativa para poder compensar su situación según su desempeño, es el objetivo común al que debemos aspirar todos en esta era de la cuarta revolución industrial. En Corea, si bien, se ha registrado un aumento gradual en la cantidad de mujeres en la fuerza de trabajo, y el trato que se les da, se ha ido mejorando con el transcurso de los años en el lugar de trabajo sigue mostrándose que un 36 por ciento de brecha salarial es la existente entre hombres y mujeres. Sin embargo, simplemente observando esa diferencia de las estadísticas como señal de discriminación por género, no va a contribuir a resolver la cuestión, lo que necesitamos hacer es identificar a las claras las causas últimas de semejante desfase y adoptar las medidas apropiadas para poder abordar sus causas específicas. Lo que procuramos resolver aquí, es el problema de la discriminación tan inequitativa, y no solo basada en género, sino también, en otras diferencias y al respecto quisiera hacer varias propuestas a la OIT y a los interlocutores sociales. En primer lugar, deberíamos rentar más oportunidades a las mujeres para que puedan participar en el mercado de trabajo, y para ello, deben generarse más puestos de trabajo que puedan acoger a una creciente fuerza de trabajo. Cada vez la respuesta más a las empresas generar nuevos puestos de trabajo, porque hay una excesiva oferta y también hay que mejorar la productividad y la eficacia en esta era de mejoras en la tecnología digital. Pero ahora es el momento en que los estados miembros, deben centrarse en sus políticas de trabajo generando nuevos puestos de trabajo a través de las “startups” o empresas emergentes, y para hacer de ello una realidad, tenemos que actualizar la normativa, puesto que, la vigente puede ser un obstáculo para el desarrollo de las nuevas empresas. Segundo, las mujeres deberían permanecer más tiempo en la fuerza de trabajo. En 2017, la permanencia media con un empleador específico de cada mujer coreana es 4,7 años, y esta cantidad en solo un 65 por ciento de la estancia promedio de los hombres coreanos, 7,2 años. Además, un 23 por ciento de las mujeres coreanas tienen carreras profesionales de 10 o más años, en comparación con un 41 por ciento de los hombres de esa duración, y es que la interrupción de la carrera profesional por el nacimiento de hijos, es la razón principal que obedece a esa diferencia. Por ellos, las empresas deben liderar este empeño, para que se pueda establecer una mejor compaginación de vida laboral y personal de las mujeres. Debería pues, ayudarse a las mujeres también, y para que puedan elegir como establecer ese equilibrio entre ambas facetas.

En tercer lugar, el sistema salarial, debe establecerse igualdad de salario, para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. En corea, un 63 por ciento de las empresas con más de 100 empleados aún siguen utilizando un sistema de antigüedad en que automáticamente cada año aumenta el salario. Practica ésta que contribuye directamente a un desfase salarial entre los hombres y mujeres, porque los hombres, de media, permanecen mucho más tiempo en ese puesto que las mujeres, como he mencionado hace unos instantes. En los últimos días, quisiera indicarles, que las empresas coreanas han empezado a aumentar los esfuerzos para romper en techo de cristal, aumentando la proporción de mujeres ejecutivas, por ejemplo. Considero que esta es una iniciativa significativa, además de un paso en el buen sentido para garantizar la competitividad futura y el crecimiento sostenible. Por último, permítanme finalizar pidiendo a la OIT que siga con este compromiso y empeño continuo, para identificar, compartir y aplicar las mejores prácticas sobre la igualdad en el puesto de trabajo. Gracias por su atención.

Sr. Valero
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Gracias señora presidenta. Tengo el honor de presentar esta declaración en nombre del Movimiento de Países no Alineados (MNOAL) y en mi condición de presidente del movimiento, Capítulo Ginebra. Señora presidenta, Los ministros de trabajo del MNOAL están comprometidos con los objetivos y principios de la OIT, y agradecen al Director General sus esfuerzos para hacer de la organización un centro de excelencia. El MNOAL espera los resultados de la comisión sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo. El MNOAL toma nota del informe sobre el diálogo social y el tripartismo en el contexto de la Agenda 2030 y de los objetivos de desarrollo sostenible. El MNOAL agradece el documento "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2018", y observa con preocupación que el desempleo mundial afecta a más de 192 millones de personas. En el 2019 habrá 1,3 millones más de desempleados, pues el ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo supera el de la creación de empleo. El movimiento insta al Director General a proseguir los esfuerzos para la ratificación del instrumento de enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT, e insta a los estados miembros que no la han ratificado a que lo hagan. El MNOAL aprecia los esfuerzos de la Oficina para fortalecer el sistema de control de la OIT. La comisión de aplicación de normas, la selección de casos individuales debe respetar el equilibrio entre las cuatro regiones y los diferentes convenios. La vista debe ser balanceada respecto a los convenios fundamentales, técnicos y de gobernanza. El MNOAL reconoce la importancia de la agenda 2030, concretamente el objetivo 8, que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos, la protección de los derechos laborales, y la promoción de la seguridad en los ambientes de trabajo. El movimiento reitera que el derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable, intrínseco, interrelacionado e interdependiente, y que su realización podría fomentar el logro de todos los objetivos de desarrollo sostenible, en particular el objetivo número 8. El MNOAL agradece el estudio general sobre los estudios relativos al tiempo de trabajo, considerando que la cantidad de horas trabajadas y los periodos de descanso tienen importantes consecuencias para trabajadores y empleadores. El movimiento reitera que las medidas coercitivas unilaterales ponen en grave peligro los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo y el derecho al trabajo. El MNOAL se opone y condena estas medidas se insta a los estados que las aplican a revocarlas de manera total e inmediata. El MNOAL subraya los desafíos de los países que acogen un gran número de refugiados, particularmente a sus mercados de trabajo, y pide a la Oficina y a la comunidad internacional que aumenten el apoyo y la asistencia a estos países, conforme al principio de compartir la carga y la responsabilidad. El movimiento toma nota del informe sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el mundo del trabajo y su contribución al desarrollo de las economías ricas y emergentes. El movimiento condena la ocupación militar por más de

50 años del territorio palestino ocupado, incluido Jerusalén Oriental, territorio que constituye el Estado de Palestina. El MNOAL agradece la reciente visita del Presidente Regional de la OIT al territorio palestino ocupado la cual es parte… es la primera visita en dos décadas de un Director General de la OIT. El movimiento expresa su profunda preocupación por la ocupación israelí, el estancamiento del proceso de paz, la persistencia de la inestabilidad política y el agravamiento de la crisis humanitaria en Gaza. Su tasa de desempleo es superior al 40 por ciento, la más alta del mundo. El MNOAL acoge con beneplácito el informe del Director General de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y expresa su gran preocupación por la violación de los derechos humanos perpetrada por Israel, la potencia ocupante. El movimiento apoya los esfuerzos para unir la lucha nacional palestina y establecer el estado palestino independiente, con Jerusalén oriental como capital, y expresa su apoyo al pueblo palestino para ejercer su derecho a la autodeterminación, la independencia nacional, la soberanía y el derecho al retorno a sus hogares. El MNOAL insta al Director General de la OIT a que prosiga sus esfuerzos con los donantes internacionales, a fin de obtener apoyos financieros para el fondo del progreso social y económico del pueblo palestino. El MNOAL se enorgullece de su participación constructiva durante las discusiones en los temas de esta Agenda 107 Conferencia Internacional del Trabajo. Muchas gracias, señora presidenta.

Sra. Thanongsinh
Empleadora (República Democrática Popular Laos)

Distinguida presidenta, distinguidos delegados, señoras y señores: Es para mí un gran honor representar a la Cámara de Comercio Nacional de Laos, y también representar a los empleadores de Laos, en línea con el apoyo pleno de nuestro gobierno, de los ODS y en este caso del 8. Pretendeos promover de forma continua el crecimiento inclusivo y sostenible de carácter económico y el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Nosotros, nuestra cámara, así como la organización del sector privado APEX de Laos, se enorgullece de participar en las celebraciones y la aplicación de las estrategias, planes y actividades dirigidos por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, especialmente en lo relativo a la aplicación de una amplia gama de actividades, el programa de trabajo decente por país en línea con todas las actividades de la OIT. Señoras y señores, colaborando en pro del empoderamiento del crecimiento empresarial y de la sostenibilidad, es una gran contribución que hacemos al crecimiento socioeconómico de nuestro país con el fin de que, así, nuestro país, pueda salir de la categoría de PMA en 2020. Y para alcanzar esos objetivos, quisiéramos recalcar el carácter inclusivo y participativo de la contribución que hacen las mujeres al programa socioeconómico de nuestro país. Y es que la contribución de ellas es de gran valor. Y han hecho que se consigan grandes logros en la consecución de las metas y objetivos por parte de Laos. Apoyamos el trabajo de las mujeres centrándonos en la industria más a fin a ellas y en cooperación tripartita. La Cámara de Comercio representa la comunidad de empresas de Laos y ve claramente la importancia de promover las empresas sostenibles, como se muestra en las claras en nuestra participación en el cumplimiento de normativa para fortalecer a las empresas a través de leyes y reglamentos y la protección de los derechos y prestaciones del sector de las empresas. Juntos alentamos, pues, el crecimiento de las empresas, el empleo, la innovación, la responsabilidad social de las empresas, a través de una serie de actividades, tales como, el Foro de Laos de las Empresas, los galardones para las pyme de Laos y las empresas de ASEAN, el establecimiento del Centro de Promoción de las Pyme, y la marca Laos, así como el Centro de las Mujeres Empresarias, con el fin de generar el espíritu empresarial de las mujeres y así conseguir mayor participación de ellas en las empresas. Distinguidos invitados, nuestra Cámara de Comercio tiene la obligación de promover la protección de

nuestros beneficios, el de nuestros miembros, a través de la inversión extranjera en Laos. La Cámara Nacional así despliega grandes esfuerzos para promover igualmente el trabajo decente en todo el país y las buenas relaciones laborales y cooperación tripartita con el fin de mejorar la participación de las mujeres sin discriminación con respecto a los hombres en el lugar de trabajo. Nos centramos de forma tripartita en aumentar los salarios mínimos, el desarrollo de capacidades, la adecuación laboral entre oferta y demanda, la planificación en materia de salud y seguridad en el trabajo, necesidades en mercado laboral y formación profesional. Igualmente, llevamos a cabo encuestas y estudios sobre el empleo, que hemos venido desarrollando en el transcurso de los años, aportando feedback, inputs, para que se vaya mejorando la normativa al respecto. Igualmente, concluyo en nombre de la Cámara de Comercio de los Empleadores de nuestro país dando las gracias a la OIT por la asistencia financiera y técnica para aplicar todas estas medidas por los empleadores de Laos en el pasado, y esperamos que siga afianzándose esta colaboración con actividades bien fructíferas y exitosas en el futuro. Deseo a todos los delegados gran éxito, felicidad a ustedes y a sus familias, y esperamos que esta 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo se corone con éxito. Gracias, Khob chai.

Sr. Bugeja
Trabajador (Malta)

Distinguida presidente, distinguidos delegados: desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo ha desempeñado un papel central en la promoción del tripartismo y del diálogo social entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos sobre temas de interés común relacionados con las políticas sociales y económicas. También es el instrumento principal de la OIT en la promoción de un mejor medio de vida y las condiciones de trabajo, así como la justicia social. En el debate sobre el impacto de la globalización y la distribución de costos y beneficios del cambio económico y mundial, los interlocutores sociales tienen un papel muy importante que desempeñar de llamar la atención sobre los efectos sociales de la globalización y maneras de hacer algo al respecto. Un diálogo social exitoso y estructuras de negociación colectiva y procesos tienen el potencial de alentar el buen gobierno y hacer avanzar la estabilidad industrial y social e impulsar el progreso económico y crear puestos de trabajo decentes y de calidad. La divulgación de nuevos modelos comerciales y una automatización y digitalización del trabajo creciente están cambiando las relaciones de empleo tradicionales basadas en el diálogo social, las relaciones industriales y la cooperación de sindicatos y dirección. La diversificación del trabajo, tales como los puestos de trabajo en las plataformas económicas en línea y el continuo crecimiento de las formas no tradicionales de empleo, suponen grandes desafíos. Estos desafíos se ven incrementados por los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y una globalización cada vez mayor. Sin estructuras de diálogos sociales fuertes, empleadores inescrupulosos pueden continuar a explotar y abusar a los trabajadores. Actualmente, estamos experimentando un crecimiento económico de aproximadamente 6 por ciento anual. Estos lo conseguimos a través de varias políticas de mercado laboral que han llevado al desempleo al nivel más bajo registrado, aproximadamente 43 mil trabajadores extranjeros pasaron hacia 200 mil. También hemos registrado un excedente económico durante el segundo año consecutivo que ha resultado en una disminución de la deuda pública. El año pasado, los salarios medios se incrementaron en 5,7 por ciento comparados con el 2016, y también los índices de pobreza han disminuido. La expansión económica rápida y la población creciente hacen presión en las necesidades de infraestructura, los precios

de la vivienda se han incrementado. El diálogo social es proactivo y dinámico en todo nivel. Durante los últimos años, el gobierno ha tratado de incluir a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores en temas relacionados con el trabajo y las políticas sociales, económicas y de trabajo. Los interlocutores sociales están representados en el Consejo de Malta para el Desarrollo Social y Económico y desempeñan un papel muy activo. El acuerdo histórico al que llegamos el año pasado sobre el incremento del salario mínimo, así como la legislación laboral, las medidas que favorecen a la familia y el involucramiento de los interlocutores sociales ilustran en nivel de diálogo social. El sistema de relaciones industriales de Malta es muy descentralizado a nivel de las empresas. Podría decirse que este sistema se acerca a una ética consensuada en donde el espíritu de cooperación es importante sobre nosotros y la dicotomía de las relaciones. La cooperación en el lugar de trabajo es fuerte y se asienta en la negociación colectiva. No siempre estamos de acuerdo sobre todos los temas, ya que los empleadores y los empleados, algunas veces, tienen puntos de vistas divergentes. Sin embargo, dichos desacuerdos no amenazan el deseado de buscar soluciones y no la confrontación en nuestra búsqueda de condiciones mejores. El sindicato, nuestro sindicato, es uno de los interlocutores sociales más importantes y trabajamos en el desarrollo de acuerdos colectivos y políticas nacionales. Esto ha resultado en una mejora en la paga, las condiciones de trabajo, las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Después de 12 años de trabajo de cabildeo, nuestro sindicato ha conseguido que algunos días feriados, aun desde el diálogo social, todavía seguimos teniendo desavíos. Siempre he dicho que la erradicación del trabajo precario no es un destino sino una jornada, y este año, nuestro sindicado ha iniciado una nueva campaña. Nosotros consideramos que el principio de igual paga por igual trabajo es importante. Por lo tanto, no podemos aceptar una situación, sobre todo en el sector privado, donde dos empleados, dos empleados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo reciban una paga diferente porque uno es empleado directamente y el otro ha sido empleado por un subcontratista. Además, estamos haciendo trabajo de cabildeo para que se abolezcan todos los contratos de cero horas. Ese tipo de contratos no proporciona a los trabajadores ningún tipo de seguridad o estabilidad. Esta incertidumbre supone que es prácticamente imposible para los trabajadores, planificar su vida y tener una vida decente. En cuanto a la legislación nacional, este concepto es algo que está muy presente, así como acabar con los contratos de cero horas, esto sería una fuerte señal del gobierno respecto a la creación de los puestos de trabajo. Por último, la Conferencia de este año, justo antes del centenario de la OIT, nos proporciona una oportunidad única para debatir y mejorar la importancia del diálogo social y el tripartismo, así como una manera fundamental para pensar en el futuro mundo del trabajo. La justicia social es ética y económica. Muchas gracias.

Sr. Mabeo
Gobierno (Botswana)

Señor presidente, quisiera empezar felicitándolo a usted y a sus vicepresidentes por su elección para dirigir los trabajos de esta 107.ª sesión de la OIT. La delegación de Botswana y yo mismo les deseamos todo lo mejor en la consecución de esta importante tarea. Es adecuado que la OIT dedique tiempo, en esta 107.ª sesión, a reflexionar sobre el tema de la igualdad de género. El informe del Director General muestra que todavía estamos lejos de conseguir el objetivo de igualdad y que nuestros progresos hacia su consecución son lentos. Es desilusionante que pese a los numerosos esfuerzos por los mandantes de la OIT y los logros conseguidos por la Organización en su búsqueda de igualdad de género en el trabajo, todavía la situación

dista de ser satisfactoria. El compromiso y el vigor de la OIT para eliminar desigualdades de género y prácticas discriminatorias que impiden que las mujeres avancen se destacan por el debate complementario sobre el tema de la violencia y el acoso contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo, que se lleva a cabo durante esta sesión de la Conferencia. ¿Qué duda cabe? Estos son temas de capital importancia no solo para los gobiernos y los interlocutores sociales, pero también para las sociedades en su totalidad. La violencia y el acoso no solo afectan a los trabajadores y a sus familias. También tienen una incidencia adversa en la productividad y en el desarrollo socioeconómico. El éxito en acabar con la violencia y el acoso en el trabajo necesita los esfuerzos concertados de todas las partes interesadas. Los empleadores están comprometidos con la creación de un entorno que no conduzca a la violencia y al acoso. Es necesario contar con una plataforma legislativa favorable que garantice que los perpetradores sean responsables de sus acciones. Con ese objetivo hemos establecido disposiciones legales específicas sobre la violencia de género en general y el acoso sexual en el lugar de trabajo en particular. La violencia doméstica del 2008 se realizó para proteger a los supervivientes de la violencia doméstica y proporciona distintos remedios, incluyendo órdenes de no acercamiento. Define varios tipos de abuso y de acoso de una manera bastante amplia y va más allá del entorno de las familias y cubre el lugar de trabajo. De manera más específica, la legislación del servicio público del 2008 incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo. La sección 38 proporciona, y aquí voy a citar: "El acoso sexual son avances no deseados, no solicitados entre un empleado y otro, hechos dentro o fuera del lugar de trabajo que puede ser ofensivo o, el que lo recibe, pueda ser que se sienta humillado, o que pueda interferir con la realización de su trabajo o con la seguridad de su trabajo o crear un entorno de trabajo amenazador". Lo que es más, hemos observado que el empoderamiento y la creación de capacidad para permitir que los trabajadores comprendan los temas relacionados con la violencia y el acoso son necesarios. El gobierno, por lo tanto, continúa garantizando la capacitación de la policía, de los magistrados y de otras personas involucradas en el sistema judicial sobre la violencia de género y sobre todo, el que puedan interpretar la legislación relacionada con la violencia doméstica. Señor presidente, el gobierno de Botswana está comprometido con el límite, la eliminación de las barreras en la igualdad de género. Y, con este objetivo, los programas de empoderamiento de las mujeres han sido establecidos para crear empleos para las mujeres, mejorar el acceso al crédito por parte de las instituciones financieras y erradicar la pobreza entre las mujeres. La visión 2036 de Botswana supone que en el 2036, Botswana será una sociedad en donde todas las mujeres y hombres tendrán igualdad de oportunidades de trabajos para participar en el desarrollo político, cultural, social y económico. La estrategia de violencia 2015-2020 proporciona un enfoque multisectorial hacia la prevención y eliminación de la violencia de género. Lo que es más, la política nacional sobre género y desarrollo, que fue aprobada por el gobierno en marzo del 2015, trata de equilibrar las desigualdades sociales en el país, las áreas prioritarias incluyen la prevención de la pobreza, la promoción del desarrollo económico, la protección social, la democracia y la protección de grupos vulnerables. A nivel regional, mi país ha firmado un protocolo de género para género y desarrollo en mayo del 2017, que es una declaración muy clara del gobierno, en cuanto a su compromiso en el empoderamiento de las mujeres, la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres. Señor presidente, el debate sobre la cooperación para el desarrollo de la OIT y el apoyo a los objetivos de desarrollo sostenible dan a los mandantes de la OIT la oportunidad de reflexionar sobre el impacto de la agenda de trabajo del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Como

participamos en este debate, es importante que tengamos en cuenta los avances conseguidos para la cooperación y el desarrollo de la OIT en la mejora de las vidas de nuestra gente. Estamos comprometidos con las iniciativas que avalan equipar a la Organización para entender y responder mejor a los desafíos del mundo y del trabajo. Y al hacerlo, los intereses y necesidades de los gobiernos y de los interlocutores sociales deberían ser los principios rectores. Por nuestra parte, el trabajar con los interlocutores sociales, para revisar las legislaciones, la legislación de empleos y las políticas para garantizar que se cumpla con las obligaciones internacionales. Y también que se cree una economía competitiva, prospera y moderna. Cada vez más, la comunidad internacional se da cuenta que la creación de empleo productivo es crítica en la búsqueda del desarrollo sostenible. Esto va a reforzar las alianzas y promover estrategias de coherencia que apoyen la creación de empleos. Las reformas dentro del sistema de Naciones Unidas proporcionan un entorno favorable para la estrategia de la OIT, y para colocarla en el centro del sistema de Naciones Unidas. Y se necesita hacer más para aprovechar esta oportunidad.

Sr. Larrazábal
Empleador (República Bolivariana de Venezuela)

En nombre de Fedecámaras saludamos al Director General y celebramos que haya dedicado su memoria al impulso de la igualdad de la mujer en el trabajo y su inclusión en las siete iniciativas del centenario de la OIT. Ciertamente, a pesar de los avances, queda mucho por hacer para corregir la desigualdad y la discriminación laboral hacia la mujer, en especial en cuanto a la igualdad remunerativa, su acceso a las máximas instancias directivas, y la erradicación del abuso y de la violencia. Acompañamos la lucha de la OIT por cambiar las estructuras y comportamientos injustos hacia la mujer, la flexibilidad y la conciliación laboral contribuyen a la incorporación equitativa de la mujer en el trabajo. Es crucial influir en un cambio cultural desde la infancia y la escuela a fin de derribar las barreras culturales y de discriminación. En Venezuela los empresarios y directivos son mayoritariamente hombres y las mujeres lideran los quehaceres del hogar, y aunque la mayoría de los universitarios son mujeres y existe gran participación femenina en la gerencia media, su representación en los máximos cargos gerenciales es menor al 1 por ciento. Para tratar de cambiar esta realidad, Fedecámaras decidió emprender un proyecto de promover la alianza empresarial para estimular las políticas corporativas de equidad de género a fin de fomentar mayores beneficios cuantificables, tanto para la empresa como para el crecimiento de la producción económica y social del país. Sabemos que el momento no es fácil para Venezuela. El desempeño empresarial enfrenta graves restricciones, junto con un profundo debilitamiento de la institucionalidad y de la democracia. El pasado 20 de mayo se materializó un proceso electoral presidencial adelantado, de dudosa legitimidad, convocado por una Asamblea Nacional constituyente inconstitucional e incompetente para estos efectos. El proceso el proceso se desarrolló ante la evidencia de una elevada abstención y la inhabilitación de los principales líderes políticos y escasas garantías de supervisión y auditoría. El gobierno fue denunciado por el uso de mecanismos de control y coacción al voto, lo que ha justificado serios cuestionamientos al proceso por parte de la comunidad nacional e internacional. Mientras tanto, Venezuela se debate en su más profunda crisis económica. El modelo impuesto en el llamado “Plan de la Patria” ha destruido el aparato productivo y los empleos. La economía se contrajo por quinto año consecutivo, habiendo perdido más del 50 por ciento de su tamaño. Según cifras oficiales, entre 1998 y la actualidad han desaparecido más del 40 por ciento de las empresas del país. Venezuela está desabastecida de alimentos y medicinas,

originando una crisis humanitaria. A ello han contribuido también la crisis en los servicios públicos: agua luz, salud y seguridad, las más de 1500 empresas que pasaron a manos del Estado en su mayoría sin pago a sus propietarios son improductivas. En los dos últimos años, más de 40 empresas multinacionales cerraron o declararon en pérdidas sus operaciones en el país. El salario mínimo mensual apenas llega a un dólar, al valor del mercado. Se necesitan 138 salarios mínimos para adquirir la canasta básica mensual. Según un estudio de las tres principales universidades del país, en el año 2017 la pobreza llegó al 87 por ciento, y la pobreza extrema al 60 por ciento. En el último año, 64 por ciento de la población perdió 11 kilos en promedio y 80 por ciento está en condiciones de inseguridad alimentaria. No es extraño que la emigración se acerque a los 3 millones de venezolanos, según cifras de organizaciones no gubernamentales. La relación en el trabajo por su parte es objeto de injerencias políticas. Se pretende desplazar a los sindicatos libremente electos por unos consejos productivos de trabajadores instalados por el gobierno en las empresas. Se insiste en la tesis de una supuesta "guerra económica", la toma de empresas y la criminalización de empresarios, en lugar de combatir la inflación, ordenar el gasto público y corregir las desviaciones fiscales, cambiarias y monetarias. Es difícil mejorar la situación del país sin la confianza de los actores económicos y sociales. En Venezuela se destruyó el diálogo social y se satanizó el tripartismo. Es urgente iniciar un diálogo efectivo para cambiar el modelo y transitar del rentismo petrolero y el populismo hacia una sociedad productiva. En Fedecámaras aspiramos a un futuro próspero en democracia para Venezuela y estamos listos para asumir el reto. Confiamos en que la comisión de encuestas aprobada el pasado mes de marzo contribuya a construir salidas urgentes a las enormes dificultades del país y a erradicar el hambre y la pobreza. Señoras y señores, Venezuela ya no tiene más tiempo que perder. Muchas gracias.

Sr. Pavageau
Trabajador (Francia)

Señor presidente de la conferencia, señoras y señores vicepresidentes, señor Director General, señoras y señores. En nombre de los trabajadores franceses, que vienen de viejos sindicatos, de un viejo país, en un viejo continente, y que algunos quisieran calificar de representantes de un mundo viejo, quisiera reafirmar, en este lugar, con símbolos y valores tan determinantes, la importancia del mandato de justicia social y la defensa de los derechos humanos de la Organización Internacional del Trabajo. Parecería que, según algunos, nuestro mundo, nuestros modelos y nuestras conquistas sociales para beneficiar a los trabajadores del mundo entero estén acabados. Y que nosotros, los sindicatos, seríamos dinosaurios en vías de extinción por no haber comprendido los cambios de nuestras sociedades. En este mundo globalizado, la modernidad sería ahora el reino en donde todo puede suceder, imponiendo un sistema en donde ni lo social ni lo medioambiental tienen lugar. Un mundo con una visión única, de donde cada uno solo piensa en sí mismo, en una jungla de competitividad. Un mundo sin valores. Pero desde hace siglos, los valores estructuran un país, estructuran una nación, permiten que una población viva junta, y aún más, en el país de los derechos humanos, libertad, igualdad, fraternidad, solidaridad. Esa es precisamente la modernidad. Pero no. La modernidad no está presente cuando los ataques a las libertades sindicales se multiplican, ya que sin organización de trabajadores y de empleadores independientes, que disfruten de las garantías necesarias para promover los derechos de sus adherentes y el proceso social para todos, el principio mismo del tripartismo es un principio vacío. Debemos continuar a contribuir activamente al desarrollo de un sindicalismo libre e

independiente en el mundo y combatiendo sin cesar todas las formas de dictadura. Pero no. La modernidad no está presente cuando nos damos cuenta que en el siglo XXI, el mundo del trabajo, hecho por y para los hombres, no deja un lugar mayor a las mujeres que son víctimas, de una infrarremuneración, pero también, de acoso moral y sexual. Los trabajadores franceses apoyan el principio de tolerancia cero, a la vera del Director General de la OIT, y nos felicitamos, de haber adoptado una convención y de una recomendación sobre la igualdad, la igualdad y la violencia en el trabajo. Pero no. La modernidad no está presente cuando, so pretexto de una flexibilidad y una precarización en nombre de la adaptación a un mundo digital, se cuestiona el primer convenio de la OIT sobre la duración del trabajo. Esta convención, que, como la OIT, tiene prácticamente un siglo, ya en su época era una reivindicación internacional de los trabajadores para una jornada de 8 horas para poder hacer coincidir vida personal y vida profesional. No, la modernidad no está presente, cuando 1 por ciento de la población mundial concentra 82 por ciento de la riqueza producida. Una repartición justa de las riquezas tiene que llevarse a cabo, sobre todo para retribuir a los trabajadores. Y la solidaridad internacional debe desarrollarse porque solo así podrá acabar con la extrema pobreza en el mundo. Por lo tanto, si ahora es "has been" el tener valores y, también, defender, proteger, y reivindicar el progreso social, así como luchar contra las desigualdades, nos sentimos muy orgullosos de formar parte de un antiguo mundo, en un mundo que se fisura por todos lados y donde la tentación de oponernos unos contra otros es grande, ahora más… ahora la modernidad sigue siendo el ideal de paz, al igual que la defensa de la justicia social y de los derechos del hombre. Nunca como ahora, la necesidad de una regulación mundial es necesaria al momento en que los trabajadores del planeta están compitiendo unos con otros y las normas sociales son cada… se trata de disminuir cada vez más estas normas sociales. Ha llegado el momento en que la OIT y la conciencia social de la humanidad sea reconocida y considerada como el órgano preponderante que garantiza los derechos de los trabajadores. Ahora más que nunca, los trabajadores franceses reafirman su voluntad para obtener un proceso social real que garantice a los trabajadores las mejoras de sus condiciones de vida y de existencia. Ahora más que nunca, las normas de la OIT, fruto de luchas por una sociedad más justa, son actuales, sobre todo la norma según la cual el trabajo no es una mercancía. Deben ser consideradas como un bien público mundial que es necesario promover. Ahora más que nunca, en este lugar, en las Naciones Unidas, somos los guardianes de un ideal, somos los guardianes de la conciencia. La pesada responsabilidad, el inmenso honor, nos lleva a hacer todo lo que está a nuestra mano para que los derechos, incluso los derechos fundamentales, sean respetados y beneficien a todos. Muchas gracias.

Sr. Nguyen
Gobierno (Viet Nam)

[Español no disponible]

Sr. Ounlasy
Trabajador (República Democrática Popular LAO)

Muchas gracias. Bien. Excelencia, presidente. Señor Director General, señoras y señores: Es un gran placer para mi participar y convenir mi perspectiva en la centesimoséptima reunión de la conferencia del trabajo del año 2008, que es una reunión muy importante, sobre todo para sindicados y trabajadores del mundo. La OIT ha estado trabajando con sus estados miembros para garantizar una sociedad

justa, reforzar relaciones laborales, equitativas entre trabajadores y empleadores y trabajar de forma cooperativa y colectiva a fin de reducir las diferencias laborales en todos los ámbitos de la economía. En nombre de los trabajadores de la República Democrática Popular de Laos, a mí me gustaría expresar mi felicitación sobre el informe del Director General de la OIT sobre los logros, los retos y las vías, ah, para resolver los futuros retos del mundo del trabajo, conducidos y dirigidos por la OIT; sobre todo, el informe de este año sobre la iniciativa relacionada a la mujer en el trabajo, el impulso para la igualdad. La el FTU, símbolo, siglas en inglés de la Federación de Laos de Sindicatos, como representante de trabajadores de Laos, uno de los tripartistas en nuestra república, en especial debemos revelar nuestros esfuerzos revelados por el ministerio, el ministro, la ministra de empleo y seguridad social, y el representante de los empleadores, la cámara de comercio industrial de la ciudad de Laos en los esfuerzos colectivos para la aplicación de los convenios de la OIT, ratificados por nuestro país. La Federación de Laos, de sindicatos ha revisado la legislación sindical y normas afines para garantizar un alineamiento con los convenios ratificados y la aportación social y el fomento del trabajo decente de legislación de regeneramiento provincial de Laos. Estimados delegados, la federación que represento le ha prestado a una organización específica a ejercer una sesión específica de como ejercer su mandato como organización representativa de los trabajadores de Laos. Sobre todo, hemos divulgado y fomentado la conciencia sobre las leyes y las normas generales en cuestiones laborales, hemos incluido una conciencia, por lo que respecta a la organización de los trabajadores y empleadores sobre la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, hemos fomentado acuerdos colectivos y acuerdos colectivos. Hemos protegido a los inmigrantes y participado para la capacitación nacional y el fomento del empleo. La Federación de Sindicatos que represento también ha trabajado efectivamente con el Ministerio de Trabajo y también con la Cámara de Comercio de Laos e Industria en otros aspectos relacionados con la agenda nacional de cuestiones laborales. LFTU, mi sindicato, ha llevado a cabo diversas actividades para fomentar los beneficios sociales y hacer aportación al desarrollo económico y social de nuestro país. En lo que respecta a la previsión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo también hemos trabajado en el mecanismo tripartido para revisar las leyes cívicas y normas, también hemos llevado a cabo una serie de actividades de concientización para, poco a poco, eliminar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. En esta ocasión en nombre de la Federación Laos de Sindicatos, expreso mi gratitud a la OIT por su apoyo continuado, apoyo tanto técnico y como financiero a nuestra oficina, cosa que nos permite llevar a cabo los trabajos y actividades para proteger los derechos y los intereses de los trabajadores de Laos y estamos comprometidos con el apoyo continuo y la cooperación activa para asegurar la protección de los intereses de los trabajadores de la República. Gracias.

Sr. Parkhouse
Empleador (Namibia)

Presidente: Lo felicito por su nombramiento como representante de esa conferencia. Como presidente de la Conferencia. Colegas, delegados: La Federación de empleadores de Namibia se enorgullece de haber asistido a esa conferencia cada año. De esa depende nuestro país hace 28 años, y, sin reservas, apoyamos el trabajo de la OIT. Tenemos que darle el agradecimiento a la OIT por todo el apoyo que nosotros, como país, hemos recibido, y nosotros, la NEF, Federación Nacional de Namibia, a través de ACTEMP y la OIT. También apoyamos los esfuerzos de nuestro gobierno, a nivel tripartito, para eliminar la pobreza y fomentar el empleo. Nosotros,

la Federación de empleadores de Namibia, hemos completado un estudio investigativo sobre el programa EESE, el entorno habilitador para empresas sostenibles y de aquí poco, vamos a lanzar y presentar este informe. Es nuestro objetivo, nuestro reto, garantizar que las recomendaciones se lleven a cabo, y se actúe sobre ellos en un espectro amplio del sector privado y para personas del gobierno es necesario hacer un esfuerzo integrador y mucha legislación para permitir que la empresa florezca, la empresa privada florezca y cree, por tanto, más empleo. En forma tripartita hemos de ver cómo podemos habilitar ese empleo facilitador para la empresa sostenible. Porque las empresas sostenibles tienen empleos sostenibles y eso es lo que necesitamos. Tomamos nota del informe del Director General y la necesidad de fomentar igualdad de género en el lugar de trabajo y la necesidad de garantizar que las mujeres tengan derecho a un trato equitativo. La Federación de empleadores de Namibia, desde su establecimiento, ha fomentado y valorado la presencia de mujeres en el lugar de trabajo, sobre todo a niveles de gestión importantes - Funcionamos dentro de esa ideología. El informe del Director General se refiere al futuro del mundo de trabajo y damos un crédito importante que hay una comisión que trabaja sobre el proyecto. Si pensamos hace 10 años pues había trabajos que ya no existen, y que yo recuerdo, hace 10 años vino un vendedor de fax, yo dije: "Vaya, para qué necesito eso". La máquina de Fax hoy es obsoleta. Hoy en día comunicaciones de correos electrónicos instantáneos y a todas horas del día y la noche es la norma. El año pasado, fuera de servicio, no había ningún enchufe para la carga automóviles eléctricos. Hoy en día, hemos de avanzar. Hemos de planificar para el futuro. No hemos de olvidar los elementos básicos como la educación. No sirve de nada que alguien tenga un grado universitario si los, las, las capacidades básicas de lectura y aritmética no están allí. Hemos de pensar, en forma innovadora, hemos de preparar el cambio, debemos aceptarlo, hemos de utilizar la tecnología y que nosotros podamos utilizar algo que no nos use. Me encantó el comentario la semana pasada del Director General. Hemos de asegurar que el futuro del trabajo se base en esas cuatro D. Que no haya más repetición, no haya más suciedad, que no haya más peligro y que no haya más marginación. (En inglés esas palabras empiezan con D) Es el futuro que queremos. Ese el futuro que debe ser nuestro objetivo, nuestra aspiración. A la vez, hemos de garantizar que todos los trabajadores cotizan hacia lo social y que queden cubiertos contra el paro, la enfermedad y que tengan una pensión de vejez. Eso sí es fácil. Pues la primera pregunta es quién lo va a financiar. El problema debe recibir una solución basada en un diálogo tripartito, compartiendo la carga entre los trabajadores y empleadores. Cada uno se según sus necesidades y sus medios. Solo me he referido a los empleadores porque son ellos quienes financian el gobierno y a fin de cuenta son dos de los trabajadores sociales, trabajadores y empleadores que eh, digamos, financian todo el sistema. Presidente, la OIT cumpliría 100 años y Namibia y mi organización NEF, solo tenemos 29 años de edad, pero nos hará ilusión avanzar de la mano para garantizar un mejor futuro para nuestros niños y a la vez, sus niños. Gracias por la atención.

Sr. Elisa
Gobierno (Eritrea)

Señoras y señores: Es para mí un placer pronunciar este discurso en nombre de mi delegación en esta conferencia y aprovechar esta ocasión para dar las gracias al presidente del Consejo de Administración y al Director General de la OIT por ciertos informes. Hay ya renovación ante el espíritu de Tripartismo para abordar lo que atenaza al mundo a través de la cooperación para acabar con la violencia en el lugar de trabajo, la promoción de la mujer y el diálogo social. El gobierno del estado de

Eritrea, de conformidad con el llamado del Director General de abordar la cuestión del desfase laboral entre hombres y mujeres pretende que se desarrollen sus recursos humanos para que así la fuerza de trabajo sea más cualificada contribuyendo al desarrollo del país. Estos recursos humanos deben también contar con paz y estabilidad puesto que así se contribuye más a la paz del propio país. Señoras y señores: En la actualidad, todas acciones se están empleando a fondo para encarar los efectos de la mundialización y así poder mejorar la suerte que corren sus ciudadanos. Sin embargo, en esta generación de una mejor fuerza de trabajo, los países difieren en cómo aplicar las normas dependiendo de su nivel de desarrollo y la estabilidad del país. Como la mayoría de naciones en desarrollo, la mía va apañándoselas con las situaciones y problemáticas del desarrollo en situación de emergencia, y hay que tomar medidas en consecuencia. A veces tomando medidas excepcionales, como se prevé en las convenciones, porque si no sería demasiado, una actuación precipitada de la comisión de expertos y de la comisión tripartita de la conferencia que aleguen que hay estados que están incumpliendo las normas sobre trabajo forzoso. Por ello, pedimos amablemente a la OIT que también tenga en cuenta la situación de la ocupación ilegal del territorio de Eritrea por Etiopía, afectando así a la integridad nacional. Señoras y señores: basándonos en el principio de la autosuficiencia, entrándonos en la identidad colectiva nacional, aprovechamos a nuestro capital humano tan resistente y nuestros recursos naturales para que con nuestra propia capacidad podamos seguir ampliando los grandes esfuerzos realizados en la infraestructura, agricultura, minería, recursos marinos y otros recursos para el desarrollo de nuestra agenda de trabajo decente. Recientemente, en 2016 se llevó a cabo la primera encuesta de la fuerza trabajo financiado por la PNUD y asistencia técnica de la OIT en nuestro país, cuyos resultados se aprovecharán para la formulación del programa de trabajo decente de nuestro país y así conseguir los objetivos de desarrollo sostenible. Señoras y señores, pese a ciertos logros registrados en materia de generación de capacidad humana, aún quedan muchas dificultades por abordar. Por ello, en el contexto de esta lucha por la autosuficiencia, Eritrea coge con satisfacción cualquier asociación que se pueda establecer, incluida la OIT para atacar las causas últimas de nuestra capacidad institucional y promover así el trabajo decente con medidas integradas. Gracias.

Sr. Nihar
Gobierno (Sudán)

Señora presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, señor presidente del Consejo de Administración, señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores miembros de las delegaciones les saludo, y también espero que Dios acompañe todos sus esfuerzos. Me complace, me honra, participar con ustedes en esta centesimoséptima conferencia internacional del trabajo, y en nombre de Sudán quisiera felicitarle señor presidente por haber sido elegido y por la confianza que se ha depositado en su persona. Señor, esta reunión se celebra cuando se registran enormes transformaciones en muchísimos países del mundo, lo cual también apela a que todos nosotros estudiemos los objetivos de la OIT para obrar en pro de las condiciones de trabajo decente, reducir el acoso y otras formas de violencia en el lugar de trabajo, además de que se puedan revisar a ciertas recomendaciones con el fin de promover un nuevo impulso en favor de la igualdad con la mujer. Como figura en la memoria del Director General. Señor presidente, Excelencia, Señoras y Señores: La mujer ha venido trabajando en el sector agrícola desde hace muchísimos años, y también durante muchos años, la política social de nuestro gobierno ha obrado

en pro de determinar, de reconocer cuáles son los objetivos del desarrollo de las capacidades de las mujeres, y se han adoptado medidas, en efecto, para conseguir la mayor capacitación de la mujer hasta la fecha. El banco central de Sudán, por su parte, también ha ofrecido microcréditos que representan un porcentaje elevado de su presupuesto, en favor del desarrollo rural y un 70 por ciento va destinado a las mujeres. Señor presidente: Hacemos hincapié en lo que se ha venido realizando para reducir este desfase entre la igualdad de hombres y mujeres en Sudán, tal como aspectos religiosos y culturales. En nuestra legión, no se… en la legislación, queremos decir, no existe desigualdad sobre hombres y mujeres. De lo que se trata es de que nos empleemos más a fondo para que los grandes proyectos y micro-proyectos pueda plasmarse en realidad esta igualdad entre hombres y mujeres. Pasando a la memoria del Director General y sobre los 5 ejes temáticos de esta igualdad, quisiéramos decir que nuestra economía debe ser promovida a través de más inversiones. En la actualidad, la mujer debe ser maestra de su propio tiempo. No hay que explotarla, ni abocarla a trabajos demasiado cercenadores. Sino que la participación de la mujer en la economía debe ser más sólida para que la voz de la mujer se alce para que sea una realidad sus derechos constitucionales y su plena vida social. Pasando a la cuestión del acoso, los registros nacionales nos muestran que no hay quejas de discriminación o acoso. Señor, quisiera rendir homenaje al Director General, y en concreto, en su memoria en a la parte relativa al acoso sexual en el trabajo. Muchas gracias y deseo que esta reunión se vea coronada con éxito. Muchas gracias.

Sr. Wabba
Trabajador (Nigeria)

Señor presidente: Permítame observar el firme protocolo vigente como han hecho otros contribuyentes al informe del Director General de la OIT. En este mismo momento, el año que viene la OIT celebrará su aniversario. Estamos muy entusiasmados por ello y, y por ello tenemos que añadir a este eje, eje temático del centenario, las ideas que se recogen en la memoria del Director General y en nombre de los trabajadores nigerianos queremos ya felicitar a los interlocutores sociales, a la oficina internacional del trabajo y al propio Director General por todas las contribuciones y sacrificios desplegados en el transcurso de los años para mejorar la economía mundial y poder paliar el descontento laboral mundial. La OIT ha vivido dos guerras mundiales, ha luchado en pro del trabajo decente como herramienta para poder abordar el déficit de desarrollo, conseguir también crecimiento económico y justicia social. La cobranza Tripartita ha estado al servicio de la democracia en las relaciones laborales para conseguir estabilidad en estas relaciones. Nuestra organización, el congreso nacional nigeriano y nuestro país comparten esos ideales. Hace unos meses, Nigeria celebró su 40 aniversario de existencia, mientras que en 2017, Nigeria también celebra la amalgama de nuestro carácter como estado. Reflexionando sobre estas conmemoraciones vemos cómo debemos aprovechar los logros que hemos conseguido como nación y como movimiento. Y por ello, debemos seguir unidos y vigilantes. Nuestro consejo a la OIT y a la Oficina Internacional del Trabajo es que siguen con este gran firme decisión y con esas actividades a la hora de encarar los desafíos tan abrumadores que afectan al mundo del trabajo. Algunos de ellos pasan por migración y crisis de refugiados, la automatización y la tecnología, la inteligencia artificial, una crisis de distribución de ingresos cada vez más amplia, la violencia por género en lugar de trabajo, cambio climático y fragilidad de los estados al igual que el fracaso de ciertas prácticas democráticas. Presidente, de nuevo, agradecemos los empeños, del Director General, por seguir con este rumbo firme que

es el de la organización, incluso cuando los propios cimientos de la organización han sido impugnados en la comisión de aplicación de normas con respecto al derecho de/ a la huelga. Los trabajadores sí que saben que en última instancia la lucha de ellos radica en poder organizarse, afiliarse, negociar colectivamente y el derecho de huelga puesto que inevitablemente a través de la negociación colectiva podemos preservar nuestros resultados y nuestros grandes logros. El congreso nacional nigeriano de los trabajadores seguirá obrando en pro de este fin y de la educación y organización de los trabajadores. Además, señor, nos hemos negado a sumarnos a las lamentaciones y los reproches que a veces vimos vemos en nuestro continente. Más bien, lo que hemos hecho es, más bien, ser pragmáticos e imaginativos. Por ejemplo, a través de plataformas organizativas para luchar contra la corrupción y en pro de la buena gobernanza porque queremos acabar con las filtraciones en que se escapa el dinero. Seguiremos aliados con nuestro gobierno a todos los niveles para garantizar la integridad territorial y seguridad de nuestro pueblo y nuestras comunidades. Al respecto, pedimos a la OIT a que tenga en cuenta con urgencia la seguridad de Nigeria a través de nuestro programa de resiliencia. El diálogo social es fundamental para el desarrollo. Vivimos en un sistema estropeado, pero la distribución de la riqueza, vemos que está cegada, afectando a un 99 por ciento de nuestro pueblo. El trato mundial es una iniciativa de amigos suecos para poder acabar con este sistema estropeado y así celebramos seminarios continentales a través de este trato mundial para poder seguir con estas iniciativas progresivas. Señor, las filas de los trabajadores en la pobreza de Nigeria está ampliándose, haciendo que se exacerbe la situación de los hogares, de las generaciones y la pobreza por género y una razón de ello, son los salarios muy bajos, hay una gran depresión. La administración sobre el mínimo salarial se ha ido empeorando. En la actualidad vemos que sí que existen ciertas negociaciones entre los interlocutores sociales y el gobierno, pero vamos a seguir ojo avizor para que este procedimiento se culmine con éxito. Y así el gobierno de la república federal de Nigeria pueda hacer que esta cuestión tan importante pueda abordar la desigualdad y la pobreza en nuestro país. Gracias.

Sra. Normas
Gobierno (Noruega)

En nombre del gobierno de Noruega, quisiera saludar al presidente de la conferencia, a su mesa, así como al Director General de la OIT. El informe del Director General, es una buena fotografía de las tendencias para las mujeres en el 2018, es un llamado para una acción innovadora que rebaje la brecha de género. Las conclusiones son claras, y si me lo permite, no muy alentadoras. Necesitamos hacer esfuerzos adicionales significativos si queremos alcanzar la agenda para el desarrollo sostenible y su meta de igualdad de género total. Llama la atención, que las mujeres continúen siendo pagadas un 20 por ciento menos que los hombres en todo el mundo, aun cuando llevan a cabo el mismo trabajo. Llama asimismo la atención que nuestra tendencia sea considerar la igualdad de género como un problema de mujeres, no algo que nos ataña a todos. Un cambio importante debe llevarse a cabo, un cambio importante que involucre tanto a mujeres como a hombres. Pero para reducir la brecha de género también se necesita tomar medidas pensadas específicamente para las mujeres. La participación de las mujeres en el mercado laboral es elevada en Noruega. Este es un factor importante en la creación de riqueza y en el desarrollo de la sociedad. Un bienestar ambicioso y políticas de familia han sido elementos clave, así como cuidados infantiles asequibles, horas de trabajo regulares, y paros por maternidad y paternidad son reformas importantes, reformas que han tenido un impacto en el salario de las mujeres, en su bienestar y en su poder de negociación en

sus hogares. El diálogo social y las relaciones industriales sólidas también han sido claves. Los interlocutores sociales noruegos han desempeñado un papel decisivo en la promoción y en la definición de políticas para conseguir la igualdad de género, junto con los programas de garantía de ingresos y políticas activas para el mercado laboral, ha contribuido a un mercado laboral más flexible. Ahora, permítame hablar sobre los resultados de la OIT en el área de la igualdad de género. La OIT debería liderar por el ejemplo, la igualdad de género, en cargos profesionales y de responsabilidad tiene que mejorar, aumentando la cuota de las mujeres. Esto es una responsabilidad de las direcciones. Noruega contribuye con 1 por ciento del PIB a la ayuda para el desarrollo internacional. Apreciamos el compromiso de la OIT para integrar el género en sus programas de cooperación para el desarrollo. Reconocemos que todavía queda mucho trabajo para hacer, para mejorar la representación de las mujeres, disminuir la brecha salarial de género y empoderar a las mujeres. Señor presidente: Noruega puede apoyar las cinco áreas de acción propuestas por el Director General. Hay una toma de conciencia creciente y llamadas para que se tome acción urgentemente con respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El tema es prioritario a nivel mundial, sobre todo con la reciente adopción de la agenta, de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esperamos que los resultados se reflejen en una norma sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo. Un mundo de trabajo sin violencia y sin acoso le daría un nuevo impulso a la igualdad de género, ya que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de abuso. Nos da mucho gusto ver la respuesta del Director General a la campaña “Me too”. Y para concluir, señor presidente, el conseguir la igualdad de género es una responsabilidad clave en el mandato de la organización y debe seguir siendo una prioridad urgente y central en los/ de cara a los próximos años. Le deseo a la conferencia mucho éxito. Muchas gracias por su atención.

Sr. Ramos
Trabajador (Brasil)

Señoras y señores en nombre de los trabajadores de Brasil y de las interventoras sindicales que lo representan envío un cálido saludo al presidente de la mesa, a los representantes de los países presentes y también, claro, a la delegación de Brasil. En primer lugar, nos gustaría felicitar y saludar al Director General de la OIT, Guy Ryder, por su defensa de la igualdad de las mujeres en el mundo laboral. Su gran importancia de esta conferencia y del modelo de tripartismo vía la cual se integran las resoluciones para los acuciantes problemas mundiales. Nuestro trabajo, nuestra labor no se restringe a debates de carácter corporativo. Lo que queremos es la mejora de las condiciones de vida de los seres humanos, intentando asegurar la efectividad de trabajo decente en todas las naciones. Para hacer cumplir ese propósito hay que tener en cuenta que habrá grandes situaciones en el mundo del trabajo que habrá que afrontar. Algunos son de actualidad como la industria 4.0, la revolución tecnológica y la inteligencia artificial. Otros vienen de muy antiguo como la explotación de la mano de obra continua, la deficiente distribución de la riqueza y la falta de respeto a la dignidad humana en nuestro país. Nos enfrentamos a una crisis política, económica y ética que ya ha producido o arrojado 13,7 millones de desempleados, que es como 2 millones de personas subempleadas y 7,8 millones de personas que podrían trabajar pero no lo están haciendo. Es decir, estamos hablando de 27 millones de hombres y mujeres que se aproximan a condiciones por debajo de la dignidad humana, según datos oficiales del gobierno de Brasil. Un número mayor que la población de muchos países del mundo, por desgracia ese marco se agrava por la falta de cumplimiento por parte de Brasil de los convenios de la ética aplicada. La reciente reforma laboral

y la ley de terciarización difundida por el gobierno están reñidos con el convenio del 98, motivo por el cual Brasil tuvo que dar explicaciones ante la comunidad internacional en esta misma conferencia. De las señales absurdas creadas citemos la luz verde que se da para que mujeres gestantes, embarazadas y lactantes trabajen en condiciones no sanas, no salubres, poniendo en riesgo la vida de ellas misma y de sus futuros niños. Nuevas normas hacen dejación de la libertad sindical, del derecho a la protección y de la representación del trabajador. Dan pie a realidades de trabajo, realidades laborales precarias, permite la terciarización sin restricciones en todas las secciones de la empresa, terciarización hablando de subcontratas, todos los cambios se han hecho sin que se respeta la reunión colectiva y el dialogo social. Además de esto, el gobierno brasileño desea flexibilizar el concepto de trabajo esclavo y ampliar su tolerancia hacia el trabajo infantil. Lesiona nuestra autonomía sindical, eliminando nuestra fuente más importante de financiación sin dialogo con las entidades sindicales. El propósito del gobierno es eliminar los sindicatos, aniquilarlos yendo en contra de los principios de la OIT que reconoce que los sindicatos fuertes, que los sindicatos fuertes, bien estructurados son imprescindibles para no perjudicar a los trabajadores de Brasil. Para concluir presidente ante tantas dificultades vamos a resistir vamos a dar prioridad al diálogo y vamos a insistir para que todos esos asuntos sean objeto de recurso y de revisión. Es fundamental que el tripartismo alcance nuestro país para que todos juntos podamos encontrar un modelo capaz de garantizar la conciliación entre el capital y los medios de producción con los derechos fundamentales con la dignidad y con dar valor al trabajo porque sin ello viviremos en un conflicto eterno. Al fin de alcanzar nuestro propósito pedimos y contamos con el apoyo y la actuación de esta organización internacional de trabajo la cual deseamos ver cada día más fuerte, con más efectividad, con sus órganos y comités de expertos independientes y reconocidos por la comunidad internacional. Muchas gracias.

Sr. Tran
Trabajador (Viet Nam)

Señor presidente. Estimados delegados. En primer lugar y en nombre de más de 10 millones de sindicalistas en Vietnam, quisiera expresar al presidente mis felicitaciones, nuestras felicitaciones, por su elección a cargo de presidente de la Conferencia. Y nos parece que el tema de debate en la conferencia es muy interesante y consideramos que esta conferencia conseguirá muchos éxitos de cara a políticas para mejorar la vida y las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. El informe del Director General sobre la iniciativa de trabajo, la búsqueda de igualdad, se debate además en esta conferencia otros temas que incluyen la cooperación para el desarrollo de la OIT en apoyo de los objetivos de desarrollo sostenibles y la emisión de normas con respecto de la violencia y el acoso en contra de las mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Los sindicatos de Vietnam ven con muy buenos ojos y apoyan esta iniciativa de la OIT para definir una nueva norma que podría ser considerada una buena norma de cara a la celebración del centenario de la organización. En Vietnam, esto es algo muy importante para la sociedad de Vietnam. Vietnam tiene más de 55 millones de personas y las mujeres representan el 48 por ciento de la fuerza laboral y las políticas para las mujeres son importantes y se reflejan en una ley de igualdad de género. El gobierno de Vietnam ha probado, o ha definido varias estrategias importantes, sobre todo la estrategia nacional sobre la igualdad de género y el plan de acción nacional para evitar la violencia doméstica y también políticas relacionadas con los trabajadores en general y sobre todos con los trabajadores migrantes. Vietnam desempeña un papel importante. Los sindicatos desempeñan un papel importante y participan junto con el gobierno en el desarrollo

de una legislación sobre igualdad de género, la eliminación de la discriminación con base en género, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo así como políticas importantes que conceden una mayor prioridad a las mujeres y protegen sus derechos. También hemos aprobado un plan general sobre igualdad de género. Este programa, en donde participan los sindicatos tiene como objetivo mejorar la capacidad, promover la seguridad en el trabajo de las condiciones de vida. Este plan de acción permite que los miembros de los sindicatos, sus representantes y sus trabajadores sean conscientes de la igualdad de género y proteger mejor a las mujeres trabajadoras, a los derechos de las mujeres trabajadores. Con el apoyo de la OIT en mayo de 2015 un código de trabajo para todas las empresas en contra del acoso en las empresas fue hecho público. Señor presidente, estimados delegados, en el transcurso de los últimos años los sindicatos de Vietnam se han beneficiado de la ayuda de la OIT en general y de su oficina, así como de la oficina de la OIT en Vietnam y aprovechamos esta oportunidad para expresar nuestro agradecimiento y decir que esperamos seguir recibiendo ayuda técnica de la OIT en los próximos años, lo que nos permitiría representar mejor y defender los derechos e intereses de los trabajadores y los sindicalistas en general de Vietnam, así como de las sindicalistas. Muchas gracias por su atención.

Sr. Ytzhaki
Gobierno (Israel)

Distinguidos delegados: muchas gracias por la oportunidad de dirigirme a la conferencia internacional del trabajo en relación con la economía de Israel y los futuros desafíos del mundo laboral. La economía israelí recientemente se ha caracterizado por una baja tasa de desempleo, de aproximadamente 4 por ciento y un incremento constante en la tasa de participación en el mercado laboral. El salario mínimo es, relativamente, más elevado que el salario reglamentario. Los acuerdos colectivos generales son frecuentes y en general la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores es productiva. Ejemplo de ello, es el acuerdo colectivo general reciente sobre la reducción de las horas de trabajo semanales que han pasado de 43 a 42 horas por semana, sin que medie una reducción en el salario. Ello con el objetivo de mejorar la productividad por una parte y de tratar de aumentar el tiempo de descanso y de ocio de los empleados. Este acuerdo se aplica ahora a toda la economía. Otro tema que concentra la atención de las tres partes interesadas, es el tema de seguridad en el lugar de trabajo y en particular en la industria de la construcción. Los casos de heridas en el lugar de trabajo, de caídas desde las alturas etcétera, desafortunadamente, son comunes. Por lo tanto, se ha incentivado a los empleados para que respeten la seguridad dentro del marco del acuerdo colectivo de la industria de la construcción. Por otra parte, habrá multas mayores para los empleadores de la industria, dentro del marco de la legislación laboral a tiempo que se simplifican los trámites administrativos en contra de las empresas y también con un incremento significativo en el número de inspectores sobre el terreno. Es importante señalar que recientemente ha habido un incremento significativo en las subvenciones por discapacidad pagadas por el instituto de seguro nacional. En años recientes hemos sido testigos de una tendencia de paz industrial con pocas pérdidas de días de trabajo, debida a las huelgas para la economía de Israel. Incluso el tema del trabajo decente se ha ido afianzando y ha habido una mejora considerable en las condiciones de trabajo con disposiciones especiales para personas con discapacidad y esfuerzos concedidos para integrarlos en el mercado laboral. Un incremento significativo en el salario mínimo de cerca de 1.500 dólares y un aumento en los días de vacaciones así como un aumento de los pagos de pensiones, un incremento en el

respeto en las condiciones de trabajo de los salarios y también un incremento significativo de las condiciones de trabajo, de las condiciones de trabajo…Lo que es más, un diálogo y una cooperación fructuosa entre el gobierno y los interlocutores sociales. Dentro del marco de nuestra actividad para salvaguardar las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros en Israel, se ha hecho hincapié en la ampliación de los acuerdos bilaterales para incluir a los trabajadores migrantes que trabajan en Israel. Este método nos permitirá acabar con el fenómeno de los honorarios ilegales y reducir y mejorar el respeto del derecho de los trabajadores. Este año se celebran los 20 años de la declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y en este contexto, Israel ha ratificado los ocho, las convenciones fundamentales de la OIT. Pero más allá de ello, estamos en las últimas etapas de la ratificación del protocolo de la convención 29, que reviste particular importancia en la lucha contra distintas formas de trabajo forzoso. Quisiéramos agradecer al Director General, señor Gay Ryder por su importante visita hecha en Israel en abril pasado, junto con una delegación de la organización y por permitir que fueran presentadas asuntos que son importantes para ambas partes. Muchas gracias.

Sra. Agbémégnah
Trabajadora (Suiza)

Señoras y señores: Travail.Suisse y toda la delegación suiza desea saludar el informe del Director General. En cuestión textual, en el mercado de trabajo en constante evolución embarcado por la digitalización, es necesario más que nunca emplear una política moderna para respetar la igualdad. Al respecto, Travail.Suisse ha elaborado un documento de posición en cuestión de igualdad hombres-mujeres de mañana con 28 recomendaciones para que haya, no, haya elección/capacidad de elección y conservar y preservar la libertad y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Las medidas de igualdad no es solamente algo que afecte directamente a las mujeres, porque contribuirán a mejorar los niveles de todos. No obstante, aún hoy vemos que la mayoría de las personas afectadas por situaciones de desigualdad son las mujeres. No hay más que abocar a la discriminación salarial. En el 2016, Suiza veía, testimoniaba diferencias salariales que alcanzaban un 12 por ciento. El 40 por ciento nos explicaba y revelaba la discriminación vinculada al género. En 2017 la discriminación salarial se le daba a, como mínimo, a 6600 millones de Francos Suizos. El parlamento suizo está debatiendo un proyecto de reforma de la ley sobre la igualdad y prevé que solo el 0,8 por ciento de las empresas basadas en Suiza, por lo que corresponde al 45 por ciento de los empleados, sean sometidas a una verificación de salarios, pero sin ninguna sanción. Esta medida no permite reconocer la labor y el trabajo de las mujeres en todo su justo valor. Suiza ratificó en 1962 en el convenio OIT, número 100 sobre igualdad de remuneraciones y en 1961 el convenio 111 sobre discriminación en el lugar del empleo. Para que el principio de trabajo igual, salario igual no se quede en papel mojado, es fundamental tener coraje político y legislar para hacer que se pronuncie obligatorio. La igualdad, como digo, no es solo una cuestión de mujeres. Según un estudio realizado en Suiza 9 de cada 10 hombres querrían trabajar en tiempo parcial pero solo el 18,5 por ciento llegan a hacerlo. Por lo demás la existencia de una baja por paternidad es un instrumento para igualdad hombres y mujeres que no existe en Suiza. Hay una, un proyecto una iniciativa popular lanzada por Travail.Suisse para una baja pagada de 20 días. La ley actual solamente prevé uno o dos días y no refleja ni la ley de mercado de trabajo, ni las necesidades y aspiraciones de las familias. Esa baja de 20 días permitiría un paso de gigante a favor de la igualdad y una mejor conciliación de vida

privada y profesional tal como lo menciona el informe del Director General. Además, el informe del director aborda una nueva economía de cuidados y atención a las personas. En Suiza, el 35 por ciento de la población residente se ocupa regularmente de niños o de adultos sin que sea remunerado. Es importante desarrollar ese sector, mejorando las condiciones marco-legales y adaptando a los sistemas de seguros sociales. En lo que respecta a la aportación de la OIT al fomento de las mujeres en el trabajo, la acción normativa debe figurar en el meollo, el núcleo de la OIT. Saludamos el proceso normativo sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, ha llevado a cabo durante conferencia de la OIT. Hemos de fomentar la ley. Para fomentar una real igualdad, necesitamos crear leyes y velar que se cumplan con sanciones en caso del no-cumplimiento. Crear mecanismos de regulación, facilitar las negociaciones para que la igualdad forme parte de la política de la empresa y sostener y orientar los esfuerzos que permiten llegar a una igualdad. Señoras y señores, señor Director General, en la víspera del centenario de la OIT que Suiza tendrá el honor de presidir el año que viene la cuestión del futuro es fundamental, sobre todo la iniciativa sobre el futuro del trabajo. Si puedo, me gustaría acabar con una cita de Joan Ferrer que cantaba: "La mujer es el futuro del hombre, de hecho de toda forma y sin excluir a nadie, una justicia social que sea inclusiva es la única garantía de progreso en el estado. Muchos Gracias.

Sr. Abreu
Gobierno (República Dominicana)

De estas 107 conferencias de OIT, en nombre de los trabajadores y trabajadoras dominicanos que me corresponde representar en esta histórica 107 conferencia de OIT, víspera del centenario de esta importante organización permítanme saludarle en nombre de la Confederación Nacional de Unidad Sindical de la República Dominicana y la confederación que integran la mesa sindical del país. Quisiéramos señalar que nosotros como confederación hemos decidido someter ante la comisión de norma de la Organización Internacional de OIT al gobierno dominicano por violación a los convenios 87 y 98 de la OIT. Este sometimiento está referido a actuaciones de empresa que como la Minera Pueblo Viejo Barrick Gold, en República Dominicana: Menzies Aviation, Longport Aviation, Peravia Motors han violado, han violentado estos convenios de OIT y a esto se agrega un sometimiento que también ha hecho a la comisión de norma la confederación autónoma sindical clasista CASC referido a la empresa de servicios eléctricos Edenorte. Ha habido violaciones a los derechos sindicales de estos trabajadores persiguiéndolo, aislándolo, desahuciándolo, despidiéndolo, todo por ejercer el libre derecho a la sindicalización basándose en los convenios que como el 87 y 98 garantizan la libertad sindical, así como en los derechos constitucionales dominicanos y en los derechos establecidos en nuestro en nuestro código laboral. Hay que decir que antes de proceder a esta acción nosotros fuimos capaces primero de agotar todos los procedimientos, pero ni la tímida intervención de nuestros ministerios de trabajo ni la ineficaz actuación de nuestros tribunales laborales pudieron doblegar ese espíritu anti-sindical de estas empresas y finalmente hemos tenido que depositar esta acción frente a la comisión de norma de OIT. Es importante resaltar que la República Dominicana, desde hace 5 años se discute una reforma al código laboral dominicano, una reforma que fue propuesta por los empresarios, convocada por el gobierno y que el movimiento sindical convino en participar, estableciéndose desde el movimiento sindical dos condiciones para hacerlo. La primera que estamos dispuestos a modificar los aspectos procesales y administrativos de nuestro código laboral pero también estableciendo que nunca aceptaremos cambios que toquen los derechos contractuales

y económicos de los trabajadores que como el caso de la ausentía laboral, aunque este es un derecho eventual he visto por los trabajadores como su única protección frente a la capacidad de desahucio ilimitado que tienen los empresarios dominicanos sobre los trabajadores. Quisiéramos señalar además que el movimiento sindical dominicano ha aceptado un gran reto, se trata de que hemos sometido al congreso nacional la modificación a nuestro sistema de seguridad social. Después de 17 años este sistema necesita modificaciones y en ese orden estamos trabajando para hacerlo más inclusivo en salud, en riesgos laborales y, además, por terminar con el sistema de capitalización individual referido a nuestro sistema previsional que no garantiza pensiones justas para los trabajadores. Los legisladores dominicanos se comprometieron a abrir un proceso de dialogo importante en el que los sectores concernidos en el tripartismo participaremos de manera decisiva, de manera que hay en el país dos frentes de diálogo: uno sobre el código laboral en el ministerio de trabajo, y otro sobre la modificación a la ley de seguridad social en el congreso nacional. Importante para nosotros que OIT y la memoria del director este situando la normativa sobre violencia en los lugares de trabajo como un acápite importante para la protección de los trabajadores. Les disculpamos, es preciso finalizar su alocución. Del brazo sindical de nuestras tres confederaciones Sintra cuatro nuevos proyectos han sido ratificados por el gobierno dominicano. Estos son referidos a los derechos de la maternidad… La mesa sindical dominicana a grandes rasgos estratégicamente se ha propuestos participar decididamente en una planificación estratégica que contemple cuatro aspectos: primero, la defensa de derechos de la mujer; segundo, trabajo decente para los jóvenes, tercero; protección desde el punto de vista social; y cuarto, erradicación definitiva de toda forma de trabajo infantil. Gracias.

Sra. Howard
Trabajadora (Barbados)

Presidente. Estimados delegados. Es un placer para mí dirigirme a ustedes de nuevo en nombre de los trabajadores de Barbados. En primer lugar, felicito al Director General por otro informe excepcional. El crear una opción equitativa para mujeres en el lugar de trabajo es un problema significativo y proceloso para muchos países. Sobre todo la existencia de ese famoso techo de vidrio ha sido un obstáculo para mujeres para muchos años. Desde Barbados, de hecho, hemos conseguido empezar a frenar esa idea según cuál las mujeres no son iguales y una visión rápida de nuestro país nos demuestra que las mujeres han hecho grandes varios pasos significativos al respecto. Los dos sindicatos más importantes en el país están dirigidos por mujeres, nuestro gobernador general, es una mujer, y hace 10 días elegimos nuestro primer ministro mujer. No obstante, es un punto a resolver. Una evaluación de los sectores públicos y privados revela que muchas mujeres están en posición ejecutiva. Esto es debido a la disponibilidad de educación gratuita haciendo un terciario. Es un logro, sí, pero aún hay, telas por cortar, caminos por hacer. Sobre todo la necesidad de ratificar el convenio 1109 que tiene a los trabajadores domésticos. Ese sector, básicamente de mujeres y la cartera actual de legislación de trabajo ofrece una protección muy limitada a este segmento de la bolsa de trabajo. La introducción de esta disposición e instrumentos legislativos de apoyo serían un paso necesario hacia la consecución del trabajo decente en ese sector. Es más, es necesario aplicar políticas que tengan en consideración que las mujeres con respecto a familiares deben tener respeto y reconocer que las mujeres son las que básicamente prestan cuidados a niños jóvenes y también a los miembros más ancianos de la sociedad, los padres. Esas mujeres necesitan conciliación para mantener el equilibrio

entre la vida familiar y la profesión. No puede hablar sobre las mujeres en el mundo del trabajo y no mencionar la cuestión de violencia y acoso. En recientes meses, se ha hablado mucho de esto, y hemos testimoniado muchas mujeres que han hablado en público para compartir sus experiencias. Por desgracia, el acoso, con frecuencia, se ve como algo tabú. Una cosa de la cual se susurra y no se habla en público, por temor al ridículo. Esas prácticas inaceptables, se dice de ellos que bueno, o se intentan justificarlas o explicarlas o dicen, bueno, hay normas culturales, pero deben… ese mensaje ya le dije y he sido muy clara y contundente para combatirlas. En ese momento estoy muy contenta que se ha introducido ese, que se haya hablado de la distribución de un convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Una cuestión de elementos comunes ha sido uno que ha dado pie a mucha división, por desgracia, cuando eso no debería haber sido el caso. Cuando abordo la cuestión de las mujeres, es de reiterar la cuestión de la juventud, porque ellos también se enfrentan a muchos de los problemas que representan las mujeres, es la edad, como factor de diferencia. Los jóvenes se ven marginalizados y se enfrentan a la desigualdad. Su reto se basa en la falta de experiencia y oportunidades limitadas que les permitan alcanzar la capacidad necesaria para poder avanzar. Yo debo resaltar lo contenta que estoy, que, digamos, la interlocución social en Barbados de nuevo recibe la prominencia que merece y se ha reconocido como una herramienta muy válida para la consultas y resolución de problemas. Yo anticipo que esa institución será una herramienta crítica que permitirá hacer que nuestro país avance hacia el futuro. Permitirá la consecución de muchos objetivos potenciales de la economía verde y también los de la era digital. La interlocución social debe verse como una herramienta para el crecimiento económico y no simplemente como respuesta a las dificultades. Aquí en la víspera del centenario debo reiterar que continuamos alentando la movilidad hacia arriba de las mujeres en el mundo de trabajo. Hemos de dar atención equitativa al problema de los jóvenes. En una visita al grupo de trabajadores, el Director General nos recordó que el futuro nos ataña a nosotros. Somos nosotros quienes lo hemos de crear. Hemos de seguir preparando y continuar la labor importante para garantizar que tengamos las medidas necesarias para poder seguir 100 años más. Muchas gracias, presidente.

Sr. Robinson
Trabajador (Seychelles)

Presidente de la conferencia, vicepresidentes, dirección general, señoras y señores. En nombre de la delegación del sindicato de las Seychelles y nombre propio aprovecho esta oportunidad para felicitar al Director General, por darnos ese excelente informe, informe especial, especial porque viene muy a cuento cuando todo el mundo necesita reconciliar con un enfoque para abordar la igualdad de género, la igualdad entre hombres y mujeres. El centrarse en la iniciativa en el mundo de trabajo es perfecto. Hemos de recordar que la OIT ha conseguido mucho y está haciendo mucho para la igualdad de género desde su creación 1919, igualdad de género en el trabajo se entiende. Nada se hubiera podido hacer sin la maquinaria de dialogo social del tripartismo basado en el dialogo social afectivo. Eso tiene que permanecer como el ADN de la OIT. Nuestra organización da la bienvenida a este tema de mujeres, esta exigencia de mujeres en el mundo de trabajo no es solamente un grito para la justicia es una exigencia universal. Por ello tampoco debe interpretarse ni verse como una forma de la resolución para la crisis de la fuerza de trabajo. Exige un compromiso más profundo, hemos de entender que hombre y mujeres son dos alas sobre las cuales progresa la humanidad. A menos que ambos tengan fuerzan y avancen en armonía no podremos progresar en el mundo. Es pertinente que se hable de ello en el

centenario de la OIT y la celebración del mismo. Está consagrado en los principios fundamentales para la justicia derivada de la OIT. Sesiones ha ratificado convenios fundamentales en la OIT, todos basado en el trabajo para todos, para la paz, para justicia social y que prevalece en el mundo del trabajo. Las leyes de trabajo se Seychelles tienen disposiciones para proteger los derechos de todos los trabajadores, incluidos las mujeres. La protección de las mujeres es visible en todos los niveles de la sociedad, desde empleo político, ministros, etc. Hemos, ha pasado digamos la baja por maternidad de 14 semanas a 16 semanas y el de padres de 5 a 10 días. Eso es una legislación que hace poco ha sido aprobado. La ministra intentando eliminar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo y esto es algo que ya no es aceptable, es un azote en todo el mundo. Presidente no puedo concluir mi alocución sin felicitar al gobierno, al consejo de administración de la OIT para incluir como punto en la orden del día en la discusión sobre los objetivos estratégicos del dialogo social del tripartismo como seguimiento a la declaración sobre justicio social para la globalización justa de 2008. Sabemos que todo eso no hubiera sido posible sin la estrategia de trabajo decente como pilar estratégico del dialogo social del tripartismo. Ningún debate en nuestro orden del día en nuestra conferencia hubiera producido una visión unitaria y unida a menos que no se hubiera basado en la aplicación efectiva de los principios del dialogo social. Agradezco a la OIT, ACTRAV, la excelente labor que hacen para empoderar a los estados miembros y a los instrumentos sociales para aplicar los principios del dialogo social y tripartismo. En escisiones, la federación de Seychelles, el ministerio de empleo y los interlocutores sociales trabajan en ese espíritu de cooperación plena y fructífera como sindicatos. No podemos simplemente cruzarnos de brazos y estar satisfechos con el dialogo social ocurrido en territorio nacional. No. Hemos de asegurar que ocurra en todos los lugares del trabajo de nuestro país. La OIT nos ha enseñado a utilizar los principios del dialogo social como una estrategia para abordar todos los aspectos y retos en el lugar de trabajo, aborda las preocupaciones fundamentales, nuestros varones, mujeres y jóvenes en el lugar de trabajo. Nuestro sindicato a la hora de organizar los trabajadores ha visto muchas reservas, pero también resultados significativos tanto el sector publico privado a causa del dialogo social afectivo, por ello hemos visto mejoras en las condiciones de trabajo para el sector de la estiva y también los conductores del transporte público. Nosotros unimos nuestra voz en solidaridad a la situación muy difícil de nuestras hermanos y hermanas en los territorios árabes ocupados. Hago un llamado a todos los hombres a que se comprometan con la iniciativa de las mujeres en el lugar de trabajo con sinceridad y compromiso. Esas mujeres no consiguen su estatus a cualquier derecho, nosotros como hombres tampoco. Muchas gracias y que Dios les bendiga. Muchas gracias.

Sra. Mimboui Nguema
Gobierno (Gabón)

Señor presidente, señor Director General, distinguidos delegados, Gabón por mi voz tiene el honor de intervenir en esta asamblea con motivo de esta conferencia internacional del trabajo. Antes de proseguir mi intervención quisiera felicitar en nombre de mi país y presidente a los elegidos en esta conferencia. Con gran interés hemos examinado el informe del presidente del consejo de administración y la memoria del Director General de la OIT sobre la primacía que hay que dar a ciertas medidas y ambiciones para ayudar a nuestros países. La celebración del centenario de la OIT en 2019 será una etapa importante en nuestra organización. Compartimos la opinión del consejo de administración del marzo pasado, según el cual, y cito “el centenario debe dar muchísimo espacio a la iniciativa del futuro del trabajo que dará

pie a otras iniciativas inscritas en una serie de actividades que permitirán a la OIT asumir los desafíos futuros". Señor presidente el tema que aborda el Director General en su memoria, la iniciativa relativa a las mujeres en pulso a favor de la igualdad nos recuerda que las mujeres sufren bastante discriminación en nuestras sociedades prescindiendo de qué medio se trate. Cabe constatar y deplorar que la mayoría de las mujeres ocupan empleos poco remunerados están sobrerrepresentadas en el empleo informal y las formas atípicas de empleo, y se les paga un 20 por ciento menos que los hombres para un trabajo de igual valor. En el mundo laboral este fenómeno debe ser no atenuado sino erradicado y es una responsabilidad que ocupa a todos los mandantes de la OIT. Sobre la cuestión normativa de ese orden del día, violencia y acoso contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo, Gabón ha establecido un líneo directo con las iniciativas del centenario para poder defender la condición y puesto de las mujeres en el mundo laboral; para que se impliquen todos, trabajadores, empleadores y gobiernos para que haya una genuina igualdad de trato y de condiciones entre hombres y mujeres. Gabón refuerza su arsenal jurídico al respecto, no solo con un código de trabajo que se está revisando sino además con la ley 10 de 2016 para luchar contra el acoso en el medio profesional acabando con la violencia y el acoso contra las mujeres, así toda víctima de acoso puede dirigirse al empleador o a los representantes del personal, los cuales disponen del derecho de alerta para que también avisen de esos hecho al empleador y así denunciarlo ante las autoridades y jurisdicciones competentes. Los autores del acoso serán, se le impondrán penas y sanciones disciplinarias, además de que tendrán una reformación y una recalificación profesional. Todos esos instrumentos nos permitirán mejorar nuestro marco legislativo. Estoy convencida de que el año próximo instrumentos consensuados que de nuevo gozarán de pleno tripartismo y carácter vanguardista en nuestra organización. Señor, en Gabón el presidente de la república, su excelencia Ali Bongo Ondimba, ha establecido como la igualdad de oportunidades como una de sus prioridades en su actuación y hay un departamento ministerial para tal fin. En otro ámbito el gobierno también su hoja de ruta para la promoción social, la mutación de empleo ante la economía informal a la formal, la promoción del dialogo social y del tripartismo como vectores de paz, estabilidad y desarrollo en el país. Para alcanzar mejores resultados la aplicación de esta hoja de ruta debe ser concertada con las pericias y autoridad pertinente, por ello la colaboración con la OIT es una prioridad para nosotros a través del programa de trabajo decente por país que adopta distintas formas. Este apoyo de la OIT para promover el empleo con la inserción de jóvenes, mujeres y grupos vulnerables al mercado laboral, mejorar y ampliar la protección social para el bienestar de la población y promover el dialogo social y el tripartismo con el fin de reforzar la paz social. Y es que es nuestra firme convicción que la OIT es el marco ideal de nuestra acción concertada y apoyada para la promoción del trabajo decente. Concepto este que deriva ampliamente de la justicia social y que también es una característica a la que aspiramos puesto que abunda en el bienestar social y la justicia social. En definitiva, la OIT debería hablar porque las cuestiones que dimanan de su intervención, sobre todo de la intervención de las mujeres en el mercado de trabajo sean tenidas en cuenta en la aplicación del programa de desarrollo sostenible en el horizonte temporal de 2030. Gracias.

Sra. Houlmann
Confederación Internacional de Técnicos

Señor presidente de la conferencia, apreciados delegados, el dialogo social tripartito constituye el tema de debate recurrente o de discusión recurrente de esta centesimoséptima Conferencia Internacional del Trabajo. Y en su discurso de

inauguración el delegado general, que es el delegado internacional de la OIT, Guy Ryder, nos ha invitado a estudiar estos obstáculos al dialogo social tripartito. Empecemos hablando por ejemple de los tres factores, los trabajadores primero. El vínculo de subordinación es el elemento que les caracteriza, todos nosotros aquí sabemos los que es un "cadre" en francés, en inglés se habla de "professional staff", "executive", "managers", que son los que en español son los ejecutivos, estos trabajadores que se les da en llamar de cuello blanco también pueden tenerlo rosa o azul. En definitiva, se trata de contar con la experiencia y pericia adecuadas. Es el vínculo entre los empleadores y el resto de trabajadores, situado pues en esta situación de la jerarquía intermedia aplican, pero también hacen aplicar las decisiones tomadas por el empleador. Creada en 1951 la Confederación Internacional de los Técnicos o Ejecutivos es apolítica, libre e independiente, esta CIC. Y la CIC quiere subrayar la especificidad de los ejecutivos sin que quede anegada en un marco general. Estamos entre trabajadores y empleadores, entre los directores y los asalariados. La declaración de Filadelfia de mayo de 1944 afirma entre sus principios fundamentales la libertad sindical. En 2018 para los países de América o de Europa que se hacen llamar desarrollados deben también involucrar más a sus sindicados. Debemos recordar que todo trabajador tiene la posibilidad de afiliarse libremente prescindiendo de cuál sea su categoría, el tipo de contrato suscrito, el carácter de vinculo de subordinación. Los ejecutivos por doquier del mundo deben participar en las negociaciones colectivas y afiliarse en sindicatos en toda instancia posible. Es digno que un gobierno se abra a los sindicatos de los ejecutivos para que no tengan solo la función de observadores en defecto o perjuicio de la negociación colectiva. ¿Cuál es el criterio que esgrime para que no se los reconozca como a otros? Y el criterio de representatividad, acaso se trata de la independencia, de la cantidad de afiliados, de la posibilidad de contribuir al dialogo social, de su libertad de expresión o del criterio de los empleadores. El reconocimiento mutuo significa aceptar la diversidad y admitir a todos los sindicatos dignos de dicho nombre. El mundo laboral evoluciona, se diversifica, ha llegado ya el momento de ver quien puede sentarse ya en la mesa de negociación. Por parte de los empleadores la delegación debería enriquecerse con toda forma de empresa histórica o emergente, antigua o incipiente, las pequeñas y medianas empresas, que son la mayoría que aportan el trabajo y empleo decente tienen un tamaño humano. Las empresas de la economía social y las cooperativas son modelos originales inventivos socialmente con principios innovadores con mayor valor humano y una vía interesante de cara al futuro. Un dialogo social activo genera un buen desempeño económico de las empresas. ¿Por qué entonces las empresas se echan atrás en el sindicalismo? El gobierno tiene un papel fundamental para iniciar el dialogo social y favorecer unas buenas negociaciones colectivas que desemboquen un amplio consenso. Escuchar está bien, reflexionar y negociar juntos está mejor. La CIC pues, asume la negociación colectiva en su nivel más adecuado en el respeto de las jerarquías de las normas con toda política social de las empresas y de las naciones. Para concluir, el centenario constituye la ocasión para afianzar el dialogo social tripartito y revitalizar las negociaciones colectivas. Entre los actores del dialogo social que construyen un futuro de trabajo mejor, más justo, empleos más decentes y respetuosos del medio ambiente, encontrarán allí a todos los sindicatos ejecutivos a través de la Confederación Internacional de Técnicos, CIC. Gracias por su atención.

Sr. Sahraoui
Federación Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe

Señor presidente, en nombre de la Confederación Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe quisiera felicitarle sinceramente por asumir la presidencia de nuestra conferencia. Igualmente aprovecho la ocasión para rendir homenaje a la memoria del Director General en la que aborda la cuestión de igualdad entre sexos y aborda igualmente temas tales como los obstáculos que impiden la aplicación efectiva de estas normas sobre la igualdad. Es nuestra firme convicción de que para acabar con la discriminación hay que conseguir las normas internacionales de trabajo adecuadas, en colaboración nacionales y de las Naciones Unidas. Así se ejercerá mayor presión en pro de esta igualdad y este tema así será realizado en un marco de dialogo para acabar con toda violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo. Señor presidente, se trata pues de reforzar el papel de la mujer fuera y dentro del espacio laboral para poner fin a la discriminación contra la mujer ideando los mecanismos adecuados para que esta igualdad sea una realidad. Señoras y señores la mujer en el Magreb árabe ha conseguido grandes progresos en la consecución de sus derechos en el mundo laboral y también en general. En nuestros países el Magreb árabe se genera en espacios importantes para poder movilizar las fuerzas sociales y poner fin a toda forma de discriminación y de violencia contra la mujer para que esta sea más autónoma y para que se pueda poner fin a los obstáculos que le impiden conseguir esa igualdad con los hombres. Considero yo que es importante hacer importante hacer hincapié en el papel de la mujer en el ámbito político y social. Y al respecto, desearía igualmente rendir tributo al representante o al presidente de la República de Túnez que ha promulgado una ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las herencias. Espero que sea fuente de inspiración para otros países del Magreb árabe. Nuestra Confederación Sindical de Trabajadores, con el apoyo de otras organizaciones, así como la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo ha contribuido a que podamos nosotros poner en pie trabajo, distintas actividades para colaborar con la sociedad civil para acabar con la discriminación, afianzar nuestro arsenal jurídico y poder aplicar así la normativa necesaria para acabar con la desigualdad. Hago una apelación a la OIT para que la confederación sindical de trabajadores del Magreb árabe sea también ayudada a guisa de cursos de formación de los trabajadores haciendo hincapié en el dialogo social entre las distintas partes que contribuyen a la producción. Señor presidente, señoras y señores, Director General. Usted, Director General, en su memoria hace referencia a los territorios árabes ocupados. es verdad que se ha llegado a un nivel de violencia y de sufrimiento al pueblo palestino con unas cotas demasiado insufribles. Hay embargo, y hay las colonias que están también haciendo sufrir muchísimo a la población palestina. Esperamos que la comunidad internacional nos ayude para que se ponga fin a semejantes prácticas y se impongan sanciones a todos aquellos que se niegan a acatar la legislación internacional y no se respetan las resoluciones de las Naciones Unidas. Hay que evitar la política de doble rasero y el pueblo palestino debe poder acceder a la libre determinación de su pueblo, un pueblo independiente que la ciudad santa de Jerusalén sea la capital. Muchas gracias.

Sr. García
Federación Internacional Sindical de la Enseñanza

Señor presidente, Director General, honorable consejo de administración. Los trabajadores de la enseñanza queremos manifestar y puntualizar los siguiente: de frente a una crisis capitalista donde una devastación ha dejado estragos sustentables

en el mundo, son los gobiernos corruptos, los gobiernos que atienden a la necesidad personal, a la necesidad de cúpulas, esos gobiernos han empañado el dialogo bilateral, han empañado total de una manera muy inequívoca, de una manera antidemocrática. Seré puntual, y señalaré, no todo el mundo está mal, sin embargo, la educación necesita de todos nosotros. Señores delegados, hoy pido su solidaridad, pero sobre todo pido la atención a este organismo internacional para que intervenga en una actitud de tripartidismo, en una relación de trabajo que tenga frutos, en una relación que conlleve de una manera muy concreta a soluciones de un orden común, del pueblo u para el pueblo. El derecho y la obligación son cosas que se nos han olvidado, exigimos derechos mas no obligaciones. Sin embargo, hoy los trabajadores de las enseñanzas queremos trazar dos ejes fundamentales que es el derecho y la obligación, en un desarrollo integral de la educación gestándose en su condición optima, siendo así laica, gratuita y obligatoria. Queridos camaradas dediquemos un tiempo para concienciarnos de nuestra problemática de fondo. ¿Cuántos muertos más se necesitan para que realmente observemos la necesidad imperante, la necesidad de coadyuvar en la unidad y en el fortalecimiento de una ruta que nos brinde frutos? Esa ruta es un derecho ya ganado universal y lo marca simplemente, la educación en el mundo debe ser fundamental, laica, gratuita y obligatoria. Desde Norteamérica, pasando por Centroamérica y Sudamérica llegando hasta los países en un orden mundial en los cinco continentes. Señalando la problemática llevaría mucho tiempo, de manera muy concreta trataré de enfatizar que es preocupante en la educación, sobre todo en un modelo neoliberal en las políticas que desean privatizar un derecho fundamental, la educación es universal y es de los niños. Cabe en gran medida evidenciar dos aspectos base, el reflejo de una total sensibilidad que tenemos que coadyuvar, pero también cabe reflejar de una que otra parte la problemática se encuentra sostenida y solapada en unas políticas neoliberales de gobiernos corruptos que ven a la educación como unas mercancías políticas que excluyen que violan sistemáticamente el derecho a un trabajo decente. ¿Hasta cuándo postergaremos la revisión de este tema? Señores delegados, la FISE hace un llamado al OIT y a todos los delegados aquí presentes para que la unidad, la justicia, la inclusión de un colectivo y al tanto la aplicación de una democracia de clase pueda ser las bases que cimienten una nueva era, una era educativa, laboral, donde el tripartismos y la flexibilidad generen condiciones para el desempeño de un trabajo digno y decente. Hoy, 5 de junio, denunciamos que ante el desmedido incremento por parte de las cúpulas imperialistas en relación a una ambición y en relación a una inversión militar que está por encima de cualquier condición, antes que una inversión educativa, la paz mundial tendrá que esperar. Queremos agregar también que exigimos el respeto del derecho a huelga, condenamos cualquier actividad terrorista, cualquier bombardeo, cualquier uso de armas nucleares que lleve a un pueblo a la pobreza, pero sobre todo que nos mantenga en la ignorancia. Reclamamos un alto inmediato a las represiones y a la mediática criminalización de la protesta social solicitando a su vez en este órgano en este espacio su intervención inmediata. Nos declaramos en contra de la privatización de la educación en el mundo y la FISE se encuentra en alerta para responder de manera inmediata. Termino. El futuro de esta y nuevas generaciones depende sustancialmente de una forma y una lucha organizada. Hago una reflexión simple: hace muchos años un gran maestro Sócrates de Atenas visualizo una verdad y dijo “la sabiduría está en reconocer la propia ignorancia”, palabras autónomas que se conducen por sí mismas. Si reflexionamos podremos volver a rescatar el camino. Es tanto. Gracias. Muchísimas gracias.

Sr. Petersen
Gobierno (Brasil)

La legislación tenía que actualizarse. La protección de aspectos específicos, la legislación aumenta por ocho veces la multa a quien daña a los trabajadores. Y hay otro aspecto claro de nuestra legislación: los derechos laborales, articulo número 7 permite proteger los derechos a los trabajadores. Se debe intentar paliar el desempleo altísimo debido a una de las peores crisis económicas en Brasil, pero se han creado un número muy elevado de Brasil no visto en los últimos años. Por lo que respecta al convenio 98 pensamos que debe hacerse el marco de las reglas de la comisión de aplicación de normas. Brasil está comprometido con la erradicación de la esclavitud. Municipios y estados federados adoptaron un pacto para eliminar la esclavitud. En los últimos anos Brasil ha desarrollado políticas y mecanismos innovadores para combatir el trabajo forzado, sobre todo un tipo de disposición de trabajo móvil. Ha recibido plenamente el apoyo del ministro de empleo. Una alta cantidad de realidades se han dispuesto para las inspecciones de trabajo para eliminar los trabajos forzados y la esclavitud. Un número alto de personas liberadas de regímenes de esclavitud y los convenios 29 y 105 y el convenio americano de derechos humanos y el convenio contra la esclavitud también son objetos de firmas por parte de Brasil.

Miércoles 6 de junio 2018, sesión de la mañana

Sr. Pogacar
Gobierno (Eslovenia)

Muchas gracias delegados, señoras y señores. El mundo del trabajo cambia rápidamente, hay transformaciones que se ven dirigidas por importantes avances tecnológicos que cambian considerablemente las características del mercado laboral y también de los trabajadores afectados. Hay toda una serie de cuestiones que hay que tener en cuenta, y que hay que conservar, como la igualdad de género en el mundo del trabajo que ha traído consigo esfuerzos importantes de la comunidad internacional que ha demostrado ser resistente. De ahí que me satisface que la memoria del Director General de este año se refiera a las mujeres en el trabajo. Representan las mujeres la mitad de la humanidad, suponen el principal grupo social que se ha visto históricamente más expuesto a la discriminación, es más, en todo el mundo las mujeres siguen siendo objeto de violencia y acoso en su hogar y también en el lugar de trabajo. Esto es, son víctimas de la violación de los derechos humanos más básicos, por lo que Eslovenia apoya con vehemencia los esfuerzos de la OIT y también de todos los delegados que, de consuno, acordaron abordar este tema de la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo con objetivos claros, esto es, aprobar y adoptar una norma internacional que defina claramente qué es la violencia y el acoso en el lugar del trabajo considerándolos como inaceptables comportamientos ilícitos, contemplando además reparaciones para las víctimas y soluciones para los responsables. En muchas partes del mundo las mujeres apenas tienen acceso al mercado del trabajo, lo que les impide ser independientes económicamente y además no pueden lograr sus potenciales ni desarrollar sus habilidades. Incluso en los países más desarrollados, los estereotipos que persisten y los valores tradicionales siguen socavando el pleno logro de la presencia de la mujer en el mundo empresarial. Hoy por hoy, las mujeres en el denominado primer mundo siguen recibiendo menor remuneración o no reciben remuneración por su trabajo en el hogar. Siguen siendo estos trabajos típicos de las

mujeres, de ahí que no es sorprendente que los altos cargos sean accesibles sobre todo para los hombres. Nosotros nos comprometemos para con los principios y objetivos de la iniciativa sobre mujeres en el trabajo. El gobierno esloveno es plenamente consciente de que impedir la presencia de las mujeres es en detrimento de la población. Se trata de una de las principales políticas públicas, esto es, garantizar la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida. Nos enorgullecen logros varios alcanzados. En Eslovenia una importante presencia de las mujeres por ejemplo en el mercado del trabajo y además a tiempo completo. Lo que es más, Eslovenia es uno de los pocos países donde el porcentaje de mujeres con niños empleadas es más alto que el porcentaje de hombres empleados sin hijos. Se debe esto a un buen sistema de atención a la infancia, buenos arreglos en términos de baja por maternidad y paternidad que traen consigo asistencia a la infancia durante todo el día. A pesar de la importante tasa de desempleo de las mujeres no obstante sigue habiendo desequilibrios en el mercado privado. Las mujeres dedican el doble de tiempo a las mujeres a las tareas del hogar y a las prestaciones de cuidados. Pero no es esto lo único que cabe señalar con respecto al mercado laboral, cabe señalar también las prestaciones de seguridad social relacionado con el mercado laboral también relacionado con el aprendizaje continuo de las mujeres que no están presentes en igualdad de condiciones. Eslovenia ha puesto en marcha una serie de campañas y proyectos para promover el reparto de tareas entre hombres y mujeres en el hogar. Y además, la administración pública ha puesto en marcha un programa de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para el periodo 2015 a 2020. Estos objetivos y medidas permiten lograr la igualdad de género en todas las esferas de la vida. Ya para concluir Eslovenia apoya plenamente los empeños de la OIT para lograr mejorar la posición de la mujer en todas las esferas de la vida y en todo el mundo. La OIT con su estructura tripartita única tiene una capacidad única para atender estas cuestiones a nivel internacional, mediante el diálogo social que, para nosotros, es una plataforma fundamental a la hora de abordar y resolver cuestiones persistentes que siguen existiendo en el mundo. Muchas gracias.

Sr. Mesa García
Empleador (Cuba)

Presidente, distinguidos delegados e invitados, consideramos de gran importancia que las memorias del Director General estén enfocadas este año a fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo, reconociéndose los avances alcanzados, pero bajo la alerta de que muchísimo más podemos hacer en favor de esa igualdad. También apreciamos mayor eficiencia y organización en las labores de esta conferencia, sin embargo, debemos tener en cuenta que en un formato reducido de dos semanas es importante contar con tiempo de antelación con toda la documentación objeto de los análisis, especialmente las memorias y los discursos ofrecidos en la sesión inaugural. En las memorias se destaca el fenómeno de la violencia y el acoso sexual en el trabajo, donde las mujeres son las que resultan mayoritariamente afectadas, realizándose un enfoque interesante del equilibrio que debería existir entre el trabajo y la familia por un lado y la igualdad de género en el trabajo por el otro. Lo cual presupone que todas las mujeres trabajadoras deberían gozar de una prestación social por maternidad y la realidad nos demuestra que no es así, ya que a nivel mundial el 71 por ciento de las mujeres trabajadoras no perciben la prestación monetaria mínima por este concepto. Coincidimos en que el entorno laboral no puede ser hostil ni intimidante para las mujeres y todo esfuerzo y acción emprendida con los mandantes tripartitos de la OIT deben garantizar lugares de

trabajo sin violencia y acoso. Aplaudimos los esfuerzos que realiza la OIT para impulsar la igualdad de género en el mundo del trabajo, tanto desde el punto de vista normativo como desde el seguimiento a través de los mecanismos de control, recopilación y análisis de datos y la identificación de nuevas oportunidades. En cuanto a la iniciativa de promover una nueva norma internacional contra la violencia y el acoso laboral, si bien la consideramos justa y apropiada, debemos tener presente las diferentes realidades de los países y que tales conductas y situaciones fácticas hoy se encuentran reguladas en el ámbito de competencia de otros organismos internacionales, por lo cual requeriremos de debates, análisis y conceptos adecuados al mundo del trabajo. Señor presidente, en el caso de nuestro país, hoy podemos mostrar con orgullo resultados muy concretos relacionados con la igualdad de género y el papel cada vez más preponderante de la mujer cubana en el ámbito laboral, económico, político y social, alcanzando su incorporación y participación activa en todas las tareas estratégicas de la nación, en particular en los sectores de la salud, ciencia y educación. Sin embargo, somos eternos insatisfechos y estamos conscientes de que podemos avanzar mucho más, particularmente en el establecimiento de nuevas políticas y normas jurídicas que protejan y estimulen el hermoso e insustituible papel de la mujer en la preservación de la especie humana, donde también los hombres tenemos la obligación y la responsabilidad de contribuir a ese objetivo común. Desde nuestra perspectiva empresarial reviste vital importancia la creación de empresas y empleos dignos a través de la promoción de políticas nacionales que estimulen la constitución de empresas sostenibles competitivas con alta productividad donde el espíritu empresarial de las mujeres y el empleo de mujeres jóvenes jueguen un rol preponderante en el desarrollo económico de nuestro país. Cuba no ha estado exenta de los impactos de la crisis que sufre la economía mundial, cuyos efectos se ven reflejados en la inestabilidad de los productos y servicios que ofertamos, agravados por mayores restricciones de extensión de financiamiento externo como consecuencia del cruel y genocida bloqueo impuesto contra Cuba por más de medio siglo. Por último, respaldamos las iniciativas de la OIT para aportar mejoras reales a la dura realidad en la que viven los trabajadores en los territorios palestinos ocupados en pos de la paz y la justicia social, muchas gracias.

Sra. Radisauskiene
Gobierno (Lituania)

Presidenta, distinguidos delegados, el emblema de oficial de Lituania es Vytis un caballero armado sobre un caballo blanco que sostiene una espada de plata en su mano derecha, lo que significa que el gobernante puede defender su país. Somos todos nosotros caballeros, que hacemos nuestra la iniciativa de la OIT sobre mujeres en el trabajo a fin de combatir la violencia y el acoso. Las mujeres que están ahora presentes en el mercado de trabajo están mucho mejor formadas, pero aun así tienen verdaderas dificultades a la hora de hallar empleo. También hay segregación para ellas en el trabajo informal, en el hogar, sin garantías y mal remunerado, así que en primer lugar la igualdad de remuneración por igualdad de trabajo ha de ser respetada y promoverse en el contexto de los desafíos y oportunidades actuales y futuros para lograrlo necesitamos mejores políticas, la más importante para reducir la brecha salarial es la transparencia salarial que hace que las empresas reconozcan hasta qué punto sufren esa brecha. Nuestro nuevo Código Laboral en Lituania prevé la obligación de garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo. Hemos puesto en marcha la obligación para el empleador de aprobar medidas para la

supervisión y aplicación de políticas de oportunidades iguales. Además, aquellos empleadores que cuentan con más de veinte empleados de media a petición del Consejo Laboral han de proporcionar datos anónimos desglosados por sectores y género con respecto a la media de remuneración de sus empleados. En segundo lugar, teniendo en cuenta los cambios demográficos, tenemos que esforzarnos a la hora de garantizar el empleo decente y remunerado en la economía de la prestación de cuidados. En este sector hay mucha más presencia femenina y tiene una serie de obstáculos. Valorar debidamente este tipo de prestación de atenciones traerá consigo mejores mejoras para ellas y también más hombres estarán interesados por este tipo de empleo. Del mismo modo es importante que los hombres sigan carreras en el ámbito de la enfermería que ellas sigan carreras científicas y tecnológicas. Con respecto a la digitalización y los cambios tecnológicos tenemos que recurrir a ellos para reducir la segregación de género en el empleo con nuevos acuerdos flexibles en el empleo y al garantizarlo hay que tener en cuenta que hombres y mujeres disfrutan de idénticos derechos en igualdad de horas de trabajo y a ello se ha de corresponder con sus necesidades individuales también, no solo las mujeres han de verse protegidas contra demasiadas horas de trabajo sino también los hombres de manera que estos también puedan colaborar en las tareas del hogar, también con una mejora de las fórmulas decisorias, ya que tanto mujeres como hombres han de participar en ese proceso con igualdad de representación. De ahí que Lituania tiene una serie de prioridades en su plan de acción de igualdad de oportunidades que consiste en promover la igualdad de oportunidades el equilibrio de participación en el proceso decisorio y promover la incorporación de los temas de género. Esto para 2018-2021. También con iniciativas de ONG que apoyamos sobre conciliación de vida laboral y del hogar, la prevención del acoso sexual, las múltiples discriminaciones, así como el refuerzo del papel del hombre que se recoge en el plan. Del mismo modo hoy por hoy Lituania está organizando, hoy mismo de hecho, el Foro Mundial de Mujeres Dirigentes Políticas, organizado por nuestra presidenta la Señora Grybauskaité en colaboración con el parlamento de Lituania y el Consejo Mundial de Mujeres Líderes con el lema “Ya era hora. 100 razones para actuar” donde se destaca la importancia de la potenciación del potencial de la mujer en todos los países del mundo. Delegados, este año, en vísperas del centenario de la OIT, Lituania conmemora los cien años de independencia del país y cien años además del derecho de sufragio para la mujer, así que podemos decir verdaderamente que sí, nuestra vida puede ser distinta, todos tenemos que tratar de cambiar las cosas, y aquí y ahora ha llegado el momento de seguir adelante con el impulso en favor de la igualdad, muchas gracias.

Sr. Silva
Trabajador (Portugal)

Miembros de la mesa, de la conferencia, señoras y señores, es para mí un honor participar en esta reunión de hoy, justo el 6 de junio de 2018, cuando se conmemoran 74 años de un acontecimiento que cambió la historia de Europa y del mundo, el inicio de un largo camino para reconquistar la libertad y la democracia, con el desembarco de las tropas aliadas en las playas de Normandía. Aquel día de tanta envergadura que se quedó para la historia con el nombre de Operación Overlord, libertad y democracia que se conquistan a diario. No se trata de un producto acabado, es más bien un proceso dinámico en permanente construcción. De ahí que transcurridos 74 años desde que miles de personas, soldados y civiles, perdiesen su vida siga ser necesario tener en cuenta aquellos hombres y mujeres que dieron su vida para que la paz fuese posible. Vivimos tiempo inciertos con enfrentamiento continuo entre el despertar de

nuevos populismos y demagogia, exaltación de fanatismo, terrorismo, xenofobia, ampliación de desigualdades, nacionalismos, que creíamos habían sido enterrados en el baúl de la historia, por eso vale la pena el trabajo continuado valiente de la OIT y de las Naciones Unidas a favor de la paz. El principio de compromiso, la necesidad de establecer puentes de diálogo permanentes, ya sea político, entre los partidos, social, con una intervención cada vez más necesaria de los interlocutores sociales objetivo de la voluntad de la sociedad civil organizada que se basa en considerar las diferencias de opinión e incluso de objetivos y suposiciones para llegar a acuerdos que establezca un buen entendimiento. A lo largo de estos 99 años de existencia, aquí seguimos comprobando que sí es posible combatir a favor de la armonía y por la concordia puesto que siempre vale la pena lucha a favor de la paz. Solo esta nos permite la inclusión, solo esta nos permite ayudar a combatir la pobreza y aquellos que han quedado olvidados y abandonados a su suerte. La paz surge aliada con la tolerancia y el humanismo. Con la paz podemos prestar atención y nuestra energía para que las personas sean el eje de nuestra vida. Hoy hablamos aquí del futuro del trabajo y de las nuevas formas de trabajo que van surgiendo, pero si no logramos debatir el presente y si no entendemos cuál será el futuro próximo de las nuevas generaciones, si no estamos en condiciones de establecer compromisos para garantizar que todas las personas puedan construir su felicidad mediante el trabajo de manera que les permita apoyar a sus familias, su vida, logrando la estabilidad necesaria para crear esas familias, promoviendo la natalidad, el apoyo a los hijos, su educación y su salud. Si no estamos en condiciones de garantizar un envejecimiento activo para nuestros padres y abuelos, donde la generosidad y el respeto no los abandonen en sus últimos años de vida. Si no estamos en condiciones de conciliar nuestra vida profesional y nuestra vida familiar prestando más atención y tiempo a nuestros hijos y familia. Si no podemos dejar atrás las importantísimas desigualdades que siguen poniendo de manifiesto la disparidad salarial de comportamientos, de trato, de acceso a cargos de responsabilidad política de gestión empresarial entre hombres y mujeres, al ser las mujeres las que a menudo sufren en silencio la desigualdad que viven. Además de todas las situaciones de acoso y violencia que no hemos logrado erradicar. Si no estamos en condiciones de combatir la importante precariedad que existe desde hace ya decenios en el mercado de trabajo que hace que millones de jóvenes se encuentren en una situación de exclusión e inestabilidad con el riesgo de desempleo siempre ahí y la emigración como consecuencia de la desilusión y la ausencia de expectativas. Si no logramos superar todo esto entonces ¿Cómo vamos a conseguir hablar del futuro del trabajo si ahora apenas podemos tener en cuenta nuestro propio presente? Por este motivo puesto que creo en el espíritu de diálogo social y de compromiso que la OIT además representa en todo el mundo, expreso aquí mi satisfacción y orgullo ya que el pasado 30 de mayo en mi país logramos un acuerdo de concertación social entre el gobierno y las cuatro confederaciones de empleadores y dos de los interlocutores sociales sindicales la UGT Portugal para unir fuerzas contra la precariedad y a favor de la dinamización de la negociación colectiva. Es eso lo que se ha conseguido en la OIT el espíritu del tripartismo, así en nombre de los trabajadores portugueses que represento aquí puedo afirmar que a diario seguimos con nuestros deberes éticos, civiles y sindicales, con base en el dialogo, el espíritu de compromiso y la negociación. Nos consta que el camino no es fácil, pero el camino se hace al andar y es eso lo que nos debe motivar a todos. Muchas gracias a todos por su atención.

Sr. Lacaso Aso
Empleador (España)

Señora presidenta, señoras y señores delegados, en nombre de mi organización la COE de España, quiero compartir con ustedes unas reflexiones sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. En el informe que nos ha presentado el Director General que intenta sentar las bases de una de las iniciativas del centenario de la OIT se describen los desafíos a los que se enfrentan las mujeres y se plantean una serie de soluciones para superar las desigualdades de género en el ámbito laboral. Este esfuerzo de la oficina resulta en mi opinión una oportunidad desaprovechada por el fuerte subjetivismo que impregna ciertas partes del texto y la inexistencia de un análisis empírico que respalde la descripción de las razones que subyacen a esta problemática. Echamos en falta que los instrumentos de la OIT descritos en el informe no sean a su vez objeto de una evaluación que analice el impacto real que han tenido estas herramientas en las normativas instituciones y políticas nacionales. En el texto tampoco se hace alusión alguna a ejemplos o experiencias que la oficina haya podido detectar de los importantes recursos económicos dedicados por la organización a este tema. En cuanto a las soluciones que se proponen, estimamos que el enfoque no es el más idóneo al concentrar todos los esfuerzos de defensa y promoción de genero al ámbito laboral. En los debates mantenidos en la comisión de igualdad de oportunidades de la COE llegamos a una serie de conclusiones que me gustaría compartir con todos ustedes. Primero la gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y ha de integrarse como un factor de competitividad. Segundo, muchas de las situaciones que se producen en las empresas son reflejo de lo que sucede en la sociedad, resultantes por tanto de factores sociales y culturales, educativos y formativos que solo pueden ser superados a través de la educación, la concienciación y la sensibilización. Tercero, es necesario dar respuesta a la complejidad de equilibrios que plantea el desarrollo de la vida laboral y la vida familiar mediante un enfoque múltiple en las medidas de conciliación. Cuarto, resulta extremadamente complejo y prácticamente imposible diseñar una fórmula única para implantar medidas de conciliación o de igualdad que sean aplicables a todas las empresas con carácter general pues no todas son iguales ni tienen las mismas capacidades para asumir los retos. Por todo ello, aunque a las empresas les corresponda un papel importante en la consecución de la igualdad, es imprescindible que todos los actores trabajen juntos con el objeto de impulsar la promoción profesional de las mujeres y alcanzar la paridad de género en el trabajo. En este esfuerzo colectivo, entendemos que las organizaciones empresariales deben contribuir a favor de la igualdad y el talento femenino, así como a orientar a las empresas en este proceso, conscientes del liderazgo que debe desempeñar la COE en esta materia nuestra labor no solo se ha limitado a formular recomendaciones sino a desarrollar iniciativas como el programa “Promociona” que tiene como principal cometido fomentar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, la promoción de la educación igualitaria en el espíritu emprendedor o dar visibilidad a la mujer empresaria promoviendo su participación y dándole la representatividad adecuada. Se trata de una iniciativa en la que ya han participado 436 directivas de 260 empresas y que ha resultado en la promoción del 45 por ciento de las participantes. Espero que estas aportaciones enriquezcan el debate sobre esta iniciativa de la OIT, muchas gracias.

Sra. Feijoo
Trabajadora (Uruguay)

Señora presidenta, señor Director General, los trabajadores uruguayos en esta 107 conferencia comienzan por reconocer la sensibilidad expresada en la memoria del señor Director General identificada con el combate de la violencia y el acoso hacia las mujeres en el mundo del trabajo, el rezago en la consideración de sus derechos, la inequidad de sus remuneraciones y en definitiva el tratamiento injusto dirigido a su presencia en ese ámbito. Nos interpela también su preocupación por la problemática de trabajo en las zonas ocupadas por el estado israelí en territorios propiedad del gobierno palestino que rechazamos por su nula contribución a la paz regional y mundial. No hay trabajo decente posible en medio de la guerra y de la flagelación de un pueblo. En la primera de estas cuestiones, se nos habla de una temática a consideración de todos nosotros referida al futuro del trabajo y vinculada con el orden injusto que afecta a las mujeres en ese mundo. Efectivamente, no cabe en él la violencia y el acoso contra las mujeres, así como no son admisibles la esclavitud, el trabajo de los niños, la ausencia de la libertad para ejercer la actividad sindical y todos y cada uno de aquellos aspectos vinculados con el concepto de trabajo digno. La centralidad del trabajo como fenómeno aglutinador, inclusivo y democratizador en nuestras sociedades no debe excluir a las mujeres trabajadoras y si pretendemos razonar sobre la base de incorporar el concepto de igualdad y equidad a favor de las mujeres debemos reconocer que no existe fundamento alguno para apartarlas del ejercicio del derecho humano básico y fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En mi país, Uruguay, esta obrera de la industria de la vestimenta dirigente sindical de su rama, mujer, jefa de hogar, madre, militante y ciudadana ejerce su derecho a la determinación de su salario y todas sus condiciones de trabajo en plano de igualdad con sus compañeros hombres, manteniendo así mismo su derecho a defender su seguridad, su salud y su medio ambiente, físico y psíquico, adecuado en su ámbito laboral producto de su actuación como representante sindical y en el marco de un sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva de carácter integral que rige en mi país y cuya legitimidad, equidad y adecuación a las normas de esta organización defiende el movimiento sindical uruguayo. Esta es la herramienta con la que contamos los trabajadores uruguayos para representación mediante y con nuestra lucha defender nuestros intereses. Efectivamente, ejercitamos la acción sindical en el marco de los convenios fundamentales de la OIT que han sido todos ellos ratificados por normas de carácter legal en nuestro país. Sin embargo, somos interpelados injustamente así como le acontece al gobierno de nuestro país por empujes conservadores y reaccionarios en el seno de esta conferencia y en las anteriores, desde el año 2011, provenientes de empleadores uruguayos y de su organización a nivel mundial. Mantenemos en Uruguay determinadas normas que nos permiten defender nuestros derechos como mujeres, ampliando la representación de las mismas en la conducción de nuestros sindicatos y nuestra central única de trabajadores, creando y fortaleciendo los ámbitos de carácter bipartito o tripartitos donde defender entre otras las condiciones de trabajo dignas donde no hay lugar para la violencia y el acoso hacia nosotras en el mundo laboral en el marco de una relación de trabajo y donde el responsable del clima organizacional siempre es el empleador. Por eso, nos llama la atención en la tarea que llevamos hacia adelante en la 107 conferencia de la comisión sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo la reacción a la sensibilidad y, por qué no, al dolor que se desprende del informe del señor Director General, reflejadas las posiciones del sector empleador y de muchas delegaciones de gobierno aquí

representados que se resisten a la toma de posición en cuanto a la futura adopción de un convenio y una recomendación que reflejen a su vez la comprensión cabal de la problemática que se discute en esta comisión. Esperamos un cambio de actitud de los representantes de gobiernos y sector empleador que se expresan en la comisión sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo de forma tal que modifiquen sus posturas negativas, negligentes e improductivas. Conductas de igual tenor demandamos de quienes actúan por esos sectores en la Comisión de aplicación de normas a los efectos de retomar las prácticas de fomento y de producción de normas y de reconocimiento y fortalecimiento de los organismos propios del sistema de control de la OIT. La verdadera y necesaria restauración del sistema normativo en nuestra región nos lleva a rechazar enfáticamente lo acontecido con la implementación injusta e inconsulta de la reforma laboral en Brasil, por un gobierno ilegitimo que nadie votó y que cuestiona el contenido de instrumentos que sí reivindicamos tal la declaración socio laboral del Mercosur. Por último, saludamos a todas las organizaciones que luchan diariamente por trabajo digno por más y mejor democracia. Salud, trabajadores del mundo.

Sr. Breen
Gobierno (Irlanda)

Buenos días, señora presidente, distinguidos invitados, delegados, es un enorme placer estar aquí para dirigirme a la plenaria de la 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Es un orgullo hacerlo como ministro del gobierno de un país que ahora es miembro de pleno derecho del Consejo de Administración. Cuando Irlanda fue elegida al Consejo de Administración en junio del año pasado se trató de la primera vez desde que nació la OIT en 1923, así que ha sido un honor ser miembro de pleno derecho. Este mandato del Consejo de Administración coincide con un periodo ambicioso en la historia de la organización al prepararse para celebrar su centenario el año que viene. Una de las iniciativas del centenario es la Iniciativa de las mujeres en el trabajo, es el tema de la memoria excelente del Director General presentada ante esta conferencia. El historial de la OIT, en sus logros en cuanto al compromiso con la causa de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad fue el tema de la conferencia del año pasado en la Universidad Nacional de Irlanda Edward Phelan. El irlandés Edward Phelan es una figura importante en la historia de la OIT, desempeñó una función principal en la conferencia de paz de Paris de 1919 y fue Director General de la organización en 1941. Además, ha sido reconocido como uno de los arquitectos o el arquitecto de la estructura tripartita única de la OIT. En esta conferencia, Phelan junto con el Congreso Sindical de Irlanda y la Federación de Empleadores de Irlanda, IBEC, tuve el placer de responder a la conferencia sobre las mujeres en el trabajo en función de la OIT, pronunciada por la profesora Mary Daly, presidenta de la Academia Real irlandesa. La profesora Daly demostró que las mujeres en el trabajo es uno de los temas que más interesan a la OIT desde su fundación, como el Director General señala en su memoria casi un siglo después todavía vemos que nos queda mucho para alcanzar el objetivo de la igualdad. El año pasado, el gobierno de Irlanda publicó la estrategia nacional para las mujeres y las niñas que refleja una serie de medidas establecidas en el programa para la alianza y gobierno para reducir la brecha salarial de género. Se incluye el fortalecimiento de la función de la comisión de baja remuneración aumentar la inversión en el cuidado de niños, revisar la igualdad de género en los nombramientos directivos y promover la transparencia salarial. Además, nuestro programa legislativo incluye una ley de brecha salarial de género, transparencia salarial. Damas y caballeros, facilitar la

participación de las mujeres en el empleo es un elemento del último plan de acción para el empleo del gobierno que reconoce que el aumento de la participación de las mujeres en la mano de obra tiene potencial de borrar la creciente necesidad de destrezas y talento y puede traer beneficios sociales de igualdad de género significativos. La economía de Irlanda ha tenido buenos resultados desde que se aprobó en 2012 el primer plan de acción para el empleo en respuesta a la grave crisis de desempleo a la que hacía frente el estado en ese momento. Desde entonces el gobierno se ha centrado en restructurar la economía hacia un crecimiento dirigido por las exportaciones y esto ha dado sus frutos. En el mercado laboral ha tenido muy buenos resultados. Hay 345 000 más personas trabajando en los seis años desde el lanzamiento del plan de acción para el empleo y la tasa de desempleo se ha reducido significativamente del pico del 16 por ciento a por debajo del 6 por ciento, 5,9 por ciento concretamente en abril de 2018. Damas y caballeros delegados nuestro plan de acción para el empleo de 2018 difiere de planes anteriores, ya no se trata de reconstruir una economía destrozada sino de solidificar el progreso y garantizar la residencia, el Brexit, la necesidad constante de depender del potencial de nuestras regiones, el desarrollo de nuestra mano de obra y el impulso constante para ser competitivos, productivos e innovadores, todo junto sirve de base para las acciones fijadas en el plan de 2018. Durante ese mismo periodo, en estrecha consulta con los interlocutores sociales hemos mejorado los derechos laborales, hemos fortalecido el marco de relaciones laborales, hemos reformado el marco de relaciones en lugares de trabajo del estado. Recientemente se ha comenzado la ratificación del protocolo del trabajo forzoso. Estos avances demuestran que el gobierno de Irlanda se ha comprometido con la agenda del trabajo decente. Es esencial que esta agenda sirva de base de nuestro pensamiento en cuanto al futuro del trabajo en esta época de cambios sin precedentes. Si queda un cambio que no se ha modificado, las personas son y deberán ser el elemento central del mundo del trabajo. Irlanda está plenamente comprometida con el importante trabajo de la OIT en este sentido, incluida la celebración de una conferencia en Dublín el año pasado en el contexto de la iniciativa Futuro del trabajo del centenario. Me voy a referir a la cumbre del mundo del trabajo sobre el tema “Empleo y trabajo digno para la resiliencia y la paz”, es un placer para mi anunciar que va a participar el presidente de Irlanda, Michael Higgins. La cumbre se va a centrar en la función central del empleo y trabajo digno en responder a las situaciones de crisis contemporáneas. Señoras y señores, voy a terminar deseando a la conferencia tripartita y sus participantes el mayor de los éxitos en esta labor tan importante, porque lo que hacen aquí en la conferencia internacional tiene su reflejo en como parlamento internacional del trabajo, muchas gracias.

Sra. Hadju
Gobierno (Canadá)

Me gustaría empezar a dar las gracias al presidente de la CIT, ministerios, embajadores, Director General y delegados. Me alegra intervenir en nombre del gobierno de Canadá. Canadá está orgullosa de ser un miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo. Nuestro primer ministro Justin Trudeau cree firmemente en la importancia de participar en este foro. Uno de los temas del programa de este año, Violencia y acoso en el mundo del trabajo, es muy importante para mí a nivel personal pero también como ministra de Empleo, Desarrollo de la Mano de Obra y Trabajo de Canadá. He visto los efectos devastadores de este tipo de comportamiento, lo he visto de primera mano y he escuchado las historias de individuos valientes que han dado un paso adelante como parte del movimiento

mundial contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Estas historias han arrojado luz en cuanto a las dimensiones del problema, en Canadá y en todo el mundo. Como Ministra de Empleo, Desarrollo de la Mano de Obra y Trabajo, parte de mi mandato consiste en garantizar que los lugares regulados en el Federal, incluido el parlamento de Canadá, son lugares libres de estos comportamientos intolerables. Abordar esta cuestión no es solo lo correcto, sino que también desde el punto de vista económico es inteligente. Que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo no se aborde tiene costes en todos los sentidos, desde el punto de vista psicológico y emocional, físico con todos sus daños, y también las pérdidas económicas y sociales. Los empleados que sufren acoso y violencia sufren también altos niveles de estrés, ansiedad, enfermedad y miedo. Los empleadores también sufren una reducción de la productividad, un menor compromiso de los empleados, un aumento del ausentismo, una mayor rotación y sustitución, mayores costes jurídicos y costes relacionados con las bajas por enfermedad, así como la publicidad no deseada y un impacto grave en la marca. El gobierno de Canadá como parte de su plan para garantizar el éxito económico de las mujeres está comprometido para encontrar soluciones para acabar con el acoso y la violencia en Canadá. Y también a nivel internacional. En nuestro país estamos actuando con rapidez. Hemos promulgado una nueva legislación para acabar con el acoso y la violencia en nuestros lugares de trabajo regulados a nivel federal. Esta legislación va a requerir que los empleadores eviten los incidentes, que respondan de manera eficaz cuando ocurran estos incidentes y que presten apoyo a las víctimas cuando lo necesiten. El proyecto de ley actualmente está pasando por el proceso legislativo con el apoyo de todos los partidos políticos. Todos estamos comprometidos para hacer lo correcto. Canadá también está apoyando el cambio en todo el mundo. Estamos participando activamente en las negociaciones de la OIT actuales para desarrollar nuevas normas internacionales del trabajo que ayuden a proteger a los individuos frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo. También queremos incluir protecciones laborales aplicables en todos nuestros acuerdos comerciales. Estamos prometiendo una agenda comercial moderna para que todos los acuerdos comerciales, los nuevos y los renovados, incluyan disposiciones sobre trabajo, medio ambiente y género, sabemos que la acción para proteger a los trabajadores, nuestro medio ambiente y para promover un mayor empoderamiento económico de las mujeres no solo es lo correcto, sino que es lo inteligente. Disposiciones que reflejen el compromiso de Canadá con derechos laborales justos, a parte de las negociaciones de libre comercio y demuestran que Canadá está ampliando su comercio con otros países con el objetivo principal del éxito económico. La legislación, la creación de nuevas normas internacionales del trabajo, ampliar la protección mediante acuerdos comerciales son todas medidas importantes, pero sabemos que no puede ser una reparación total y única. Durante demasiado tiempo los empleadores, los directores todos nosotros hemos tolerado el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Estos comportamientos están arraigados profundamente a nuestras sociedades, tanto que a veces ni siquiera nos damos cuenta de que ocurren. Y evidentemente los que menos poder tienen son los que más sufren. Para cambiar una cultura que tolera este tipo de abusos de los más vulnerables todos tenemos que actuar, todos tenemos que trabajar incansablemente juntos para cambiar el cambio. Gobiernos, empleadores, los trabajadores y los individuos son responsables de actuar con el poder que tienen para hacer que la situación cambie. Tenemos que trabajar juntos para dejar de tolerar este tipo de comportamientos y cuando veamos acciones inapropiadas en el lugar de trabajo tenemos que hablar, tenemos que decirlo, tenemos que apoyar a los que tienen menos poder para alzar la voz cuando sufren este tipo de incidentes y cuando oímos

o vemos algo que no está bien tenemos que actuar y los que tenemos poder tenemos que usarlo para tomar medidas para que haya esferas de colaboración seguras para todos, independientemente del género, la edad, la raza o la cultura. Así que hago un llamamiento a todos nosotros, a que aprovechemos este impulso que se ha puesto en movimiento gracias a aquellos que han sido lo suficientemente valientes para alzar la voz y decir "Se acabó, no puede volver a ocurrir". Tenemos que comprometernos para garantizar que los lugares de trabajo son lugares seguros y que las personas, en particular las mujeres, pueden ejercer su trabajo sin acoso, miedo o violencia. Para muchas personas vulnerables en todo el mundo, ir a trabajar es algo que les da miedo y tenemos que comprometernos para aliarnos con esas personas que tienen menor poder y protegerlos [*vgr INTERRUPTION 6:03*] Este tipo de promoción valiente es esencial y les hago un llamamiento a todos para que formen parte de este cambio esencial. Gracias.

Sra. Podgorska-Rakiel
Trabajadora (Polonia)

Señor Director General, señora presidente de la conferencia, distinguidos delegados. En nombre de la delegación de los trabajadores de Polonia en primer lugar me gustaría referirme al tema de la discusión recurrente sobre el diálogo social. Sin el diálogo tripartito ningún gobierno, ningún empleador, ningún sindicato puede desarrollar y mejorar normas en el trabajo. Solo a través del diálogo social tripartito se pueden crear nuevas normativas en los principios del trabajo seguro y digno y sobre todo contribuir a solucionar los problemas de las personas cubiertas por la protección laboral como los trabajadores en situación de precariedad. En este contexto, me tengo que referir al desarrollo negativo de Polonia que es contrario a los principios de trabajo digno. El mes pasado un nuevo tipo de contrato civil en la agricultura se incorporó al orden jurídico de Polonia. Se trata de un contrato sobre la ayuda a la recogida de la cosecha que introduce una nueva categoría de trabajadores, el llamado ayudante agrario. Esta figura no está cubierta ni por las disposiciones del código laboral ni por las disposiciones de la ley del salario mínimo y queda excluido del ámbito de aplicación de la normativa sobre seguridad y salud. El resultado es la creación de otra categoría precaria de trabajador en el mercado laboral de Polonia, sin protección, con una baja remuneración y que corre el riesgo de tener una pensión por debajo del coste de la vida. Además, no todas las medidas relacionadas con el gobierno en Polonia en el ámbito de la legislación se ponen en práctica mediante una plena cooperación y un diálogo tripartito. Algunos actos jurídicos, algunas leyes se abordan rápidamente, apresuradamente, y se ponen en contacto con interlocutores sociales demasiado tarde. Los sindicatos tienen que intervenir pidiendo el cumplimiento de los plazos de consulta. Por otro lado, tengo que dar las gracias al Director General por haber mencionado o haberse referido a la situación de las mujeres en el trabajo. En su memoria el Director General señala que no puede haber lugar para la violencia contra las mujeres y la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo. Las normas de la OIT vinculantes son especialmente importantes en este sentido. Uno de los objetivos básicos de la Conferencia Internacional del Trabajo debe ser un debate amplio y la aprobación, la adopción de un convenio junto con una recomendación que se dedique totalmente a esta cuestión. Hago un llamamiento a todos ustedes para que aprueben o adopten esta solución. Hasta la fecha no se ha aprobado este convenio y sin lugar a dudas hay países en los que se utiliza la mujer en el trabajo forzoso, las mujeres están discriminadas en cuanto a la remuneración y sufren violencia y humillación en el trabajo. No podemos

permanecer pasivos ante este tipo de discriminación, así que la actividad normativa de la OIT va a ser muy bien acogida en este sentido y es necesaria. Por último, me gustaría referirme a una cuestión muy importante para el movimiento sindical de Polonia. En 2011 mi sindicato, NSZZ Solidarność presentó una queja al Comité Libertad Sindical porque en Polonia los trabajadores por cuenta propia y otras personas que ejercen un trabajo basados en contratos de derecho civil no se podían adherir a un sindicato, después de 7 años de seguir las recomendaciones del Comité para enmendar las disposiciones en consecuencia este cambio se ha convertido ahora en una realidad y todas las personas que tienen un empleo remunerado independientemente de que estén cubiertos por la definición de empleo incluida en el Código laboral o no podrán disfrutar de la libertad sindical ya desde este mismo año, deseo dar las gracias al Director General y a todos los que participan en el desarrollo del diálogo tripartito, unas normas justas de empleo y remuneración, que el debate de este año sirva para mejorar el destino de los trabajadores en todo el mundo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Triaca
Gobierno (Argentina)

Señora presidente, de cara al centenario de la OIT, nos preparamos para continuar con la discusión sobre el futuro del trabajo. Una de nuestras prioridades como presidencia del G20. Conocemos la importancia y el impacto que tienen las nuevas tecnologías en cada uno de los sectores de la actividad laboral. Creemos que este cambio tecnológico no resulte una amenaza sino una oportunidad para todos, de la que nadie se quede afuera. Necesitamos conocer cuáles serán las habilidades que demanden los empleos del futuro, nos preparamos para este desafío con una propuesta de formación profesional continua la cual incluye el análisis de los marcos regulatorios de los distintos sectores productivos para saber si estos son los adecuados para lograr que una capacitación continua que promueva la inclusión laboral sea una realidad. Esto significa lograr más oportunidades de empleo y mayor productividad para las empresas. En el marco de la presidencia argentina del G20 por primera vez el grupo de trabajo y el de educación se encuentran trabajando juntos con miras a este objetivo. Mientras que el grupo de afinidad del L20 y del B20 fueron invitados para analizar en conjunto estos debates. En otra línea, le prestamos principal atención a la cuestión de equidad de género en el trabajo. El tema es fundante para la OIT, de hecho, es uno de sus derechos fundamentales. En nuestro país ha habido muchos avances en este tema, sin embargo, en los últimos 10 años ha habido un estancamiento. No queremos que haya trabajo para mujeres y para hombres. Esta es una temática que nos involucra a todos. Es por eso que nuestro país está aportando su mejor esfuerzo para que las dificultades de acceso al mundo del trabajo de las mujeres puedan ser sorteadas. Un ejemplo de ello es la discusión sobre licencias que propusimos en el Congreso Nacional y está listo para ser tratado como también el cupo en los sindicatos y la igualdad salarial. Además, proponemos revisar los componentes de los diferentes convenios que generen distorsiones sobre las mujeres en el ámbito del trabajo. Dentro del tema, y en una armoniosa coincidencia, parece la primera discusión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Nuestro país espera tener un profundo y enriquecedor intercambio de ideas. Es una cuestión prioritaria para nuestro gobierno y gracias a la conciencia arraigada en la sociedad y el accionar de mujeres que hace años batallan para lograr erradicar este flagelo se ha logrado promulgar una ley sobre protección integral para prevenir y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que

desarrollan sus relaciones interpersonales. Asimismo, estamos orgullosos como país de haber sido los anfitriones de la cuarta conferencia mundial contra la erradicación sostenida del trabajo infantil. Se han reafirmado los 96 compromisos asumidos en el marco de la misma. Por último, Argentina se encuentra en un proceso de desarrollo de diálogo social, encabezado por el propio presidente de la nación. En ese marco se han constituido mesas de diálogo en diferentes sectores. Más de 24 sectoriales de empleo, formación e innovación, en las cuales no solo se analiza la realidad laboral y normativa sino también la realidad del sector y del empleo del futuro. Los sectoriales de la industria de la construcción, energías no convencionales de Vaca Muerta, en el sector ferroviario, el automotriz, el metalmecánico, el comercio, la energía eólica y renovable son algunos de los ejemplos de diálogo social efectivos. En el mismo marco, las negociaciones paritarias y de convenio constituyen una clara transición que van desde un modelo de conflictividad a un modelo de diálogo. Además del diálogo este país tiene un compromiso con la verdad. La recomposición de nuestro sistema de estadísticas y el acceso a la información pública son pilares para la Argentina. Así mismo los comportamientos colusivos o las actitudes mafiosas provengan del sector que provengan y que perjudiquen al derecho de los ciudadanos argentinos ya no pueden ser tolerados. El estado argentino entendiendo la inexistencia de prerrogativas y privilegios según lo establece la constitución nacional en su artículo 16 se comprometió a colaborar con la justicia de nuestro país para esclarecer hechos en materia de corrupción. Nadie está por encima de la ley y en una verdadera república la justicia tiene que actuar con las manos libres, respetando sobre todo la división de poderes. Señora presidente, las conclusiones y propuestas sobre todos estos temas deben ser el resultado del diálogo tripartito, respondiendo a la composición de esta organización. En tiempos difíciles y de incertidumbre para la paz mundial, nuestra esperanza es que espacios como el que ocupamos hoy aquí resulten eficientes para la comprensión y la tolerancia entre los países. A eso es la apuesta que hace la Argentina. A un mundo integrado y justo, muchas gracias señora presidenta.

Sr. Campa Cifrián
Gobierno (México)

Señora presidenta, estimados representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores, apreciados miembros de la delegación tripartita de México, señoras y señores. Transmito a ustedes un saludo del presidente de México el tema que nos ocupa en esta ocasión se marca en la memoria del Director General sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso a favor de la igualdad. Las mujeres en el mundo laboral se encuentran en situación de desventaja, violando flagrantemente sus derechos y frenando el crecimiento económico y en consecuencia el desarrollo de las naciones. En todo el mundo, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres. Estudios del Banco Mundial señalan que las mujeres en promedio ganan entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres. A esta brecha salarial se suma el hecho de que las mujeres tienen menos oportunidades de ingresar al mercado laboral. La igualdad de género brinda un enorme potencial social y de desarrollo que los países no deben seguir desaprovechando. Investigaciones recientes muestran que, si las mujeres participaran en la economía de la misma manera que los hombres el producto interno bruto mundial aumentaría para 2025 en 28 trillones de dólares, es decir, un incremento equivalente al 26 por ciento. El mercado laboral, en un futuro cercano, tendrá grandes transformaciones debido al cambio demográfico y a la llamada

revolución 4.0, lo que representa un reto para las naciones. México celebra la importancia que esta conferencia atribuye al tema en el marco del futuro del trabajo. Además, porque en el mundo globalizado en que vivimos debemos aprovechar los beneficios que nos brinda tanto la movilidad de personas como los mercados abiertos donde se generan grandes oportunidades de empleo especialmente para mujeres y jóvenes. Deberíamos enfrentar el futuro con las políticas más adecuadas, con las más racionales, la adopción de prácticas restrictivas en el comercio es una amenaza para la generación de empleos y menoscaba el potencial que mujeres y jóvenes aportan al mundo laboral de nuestros días. En México las últimas décadas muestran una mayor participación de las mujeres en actividades productivas, al tiempo que se ha avanzado en la modernización del marco jurídico-laboral, resultando en un país más atractivo para la inversión y una mayor generación de puestos de trabajo dignos y decentes para mujeres y hombres en igualdad de condiciones. La Ley Federal del trabajo de 2012 establece la prohibición de la discriminación por género y el hostigamiento sexual y a la práctica de exigir certificados de ingravidez. Se reconoce el derecho de las mujeres de distribuir las semanas de descanso pre y post natal y reducir en una hora la jornada laboral en los periodos de lactancia. Además, por primera vez, se reconocen las licencias de paternidad con goce de sueldo, impulsando con ello la equidad de género. En 2015, se emitió la Norma mexicana de igualdad laboral y no discriminación, dando pasos firmes hacia la consolidación de una cultura laboral integral que promueve de manera efectiva el empoderamiento en las mujeres, incorporando la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad, capacitación e implementando acciones para prevenir y atender la violencia laboral. De los 3 600 000 empleos formales que se han generado en México en los últimos 5 años, 43 por ciento han sido ocupados por mujeres. Se trata de la cifra más alta desde que se tiene registro en nuestro país. El comportamiento del empleo está siendo excepcionalmente positivo principalmente para mujeres con apenas 3.23 de desocupación nacional. Hemos podido bajar también por primera vez las tasas de informalidad. El balance de la política laboral mexicana es positivo, gracias al esfuerzo conjunto de trabajadores, empleadores y gobierno. Señoras y señores, el gobierno de México coincide plenamente en la igualdad de género en el trabajo que es fundamental para el desarrollo sostenible de las naciones. Celebramos la discusión que se lleva a cabo en el marco de la comisión sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Finalmente, felicitamos al señor Ryder por su compromiso para lograr que la OIT sea un espacio libre de violencia y acoso sexual. Muchas gracias.

Sr. Osovyi
Trabajador (Ucrania)

Muchas gracias, señor presidente, señoras y señores, el informe del Director General de la OIT en función de lo previsto durante los dos últimos años y también el informe sobre igualdad de hombres y mujeres con detalle y prolijidad indica las actividades de la OIT y los problemas que plantea el mundo del trabajo actualmente. Consideramos también que el trabajo es una exigencia universal y que las autoridades políticas y los medios empresariales del mundo no pueden dejar de lado y pensamos también que la revisión de los diferentes sistemas nacionales de protección social tiene que ir ampliándose habida cuenta de que ya se está recuperando la economía a nivel mundial. Los trabajadores de Ucrania cuentan también pues con el éxito de los programas de cooperación de Ucrania con la OIT el programa cuyo título es “El trabajo digno y decente en Ucrania”. La situación en

nuestro país sigue siendo muy compleja. Hay una acumulación de problemas y dificultades no resueltas durante tantos años y nos enfrentamos así pues a la acción militar en la parte este del país, para defender la integridad del país y esto no es más que un fortalecimiento de la economía nacional y esto solo se puede lograr con la paz lo que permitirá responder a los tantos problemas a los que se enfrenta la sociedad y el gobierno de Ucrania está estableciendo un programa de reforma para el 2018 que a su vez deberá generar un crecimiento del PIB del 3,4 por ciento. Hay una mejoría clara de la economía y en lo que hace al diálogo social se ha podido aumentar el salario mínimo y se ha aumentado el salario promedio del país. El salario mínimo sigue siendo inferior al salario mínimo vital y no vemos ningún progreso palpable en lo que hace a la deuda, es decir, atrasos de pago de remuneración. Hay muchos trabajadores que no reciben los salarios como previsto, en el momento pedido. Por ello, la decisión del consejo nos complace decir se atiende a las quejas de los sindicatos de Ucrania en tal sentido. Durante los últimos años y sobre todo debido a los bajos salarios unos 4 millones de ciudadanos de Ucrania se han ido del país. 600 000 han emigrado de manera definitiva. Este problema de fuga de personal competente y calificado que deja el país ya empieza a convertirse en un problema de gran envergadura. Es una amenaza que se cierne sobre la seguridad nacional y freno también de la economía y el sistema de prestaciones sociales correcto. Es necesario que la brecha salarial en las empresas públicas es decir los altos dirigentes y los trabajadores competentes va de uno a cien y más. Hay otro problema, la brecha salarial que subsiste en el caso de las mujeres. El salario mensual mínimo de las mujeres, el salario mensual promedio de las mujeres es apenas el 80 por ciento del salario que ganan los hombres, mientras que las mujeres son mucho más numerosas a haber recibido y cursado estudios superiores. Es algo que nos parece injusto. Hemos propuesto al gobierno y a los empleadores que se lleve a cabo un debate nacional sobre el tema del salario para poder vencer y dejar atrás los problemas de pobreza y de brecha salarial por causa de género. El trabajo en nuestro país está subvaluado y somos el último en el ranking en Europa en lo que hace a los salarios. Pese a todo, las iniciativas de los sindicatos se enfrentan a políticas muy duras y drásticas en particular del FMI que en primer lugar se preocupa del reembolso de la deuda de Ucrania. Durante los próximos años hemos de pagar 27 000 USD a título de reembolso de la deuda lo que surte un efecto perverso cuando se trata de la conclusión de acuerdos en particular o el acuerdo en general entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores. Nos preocupa grandemente la multiplicación de los casos de vulneración de los derechos sindicales. Es imposible, prácticamente hablando, el poder hacer una huelga para resolver jurídicamente hablando los conflictos laborales. Los principios de fondo sencillamente no se respetan. Y los centros de estudio, instalaciones, estructuras de los sindicatos son objeto de confiscación incluso cuando hay documentos que demuestran que ellos son los propietarios de los mismos. Hemos llevado a cabo toda una serie de quejas. Nos hemos dirigido al gobierno y al parlamento, pero si no se llega a una decisión justa nos veremos en la obligación de presentar una queja ante la OIT. Pero también ante la Corte Europea de Derechos Humanos. No es la primera vez que tenemos que luchar de esta manera para obtener justicia ante instancias internacionales. Por ello y gracias al examen que se hizo en la comisión de aplicación de normas del caso de Ucrania en cuanto al convenio 181 y 129 Inspección de trabajo, se pudo levantar la prohibición del exceso de los inspectores de trabajo en Ucrania. Para concluir, quiero decirles que espero que la OIT siga aportando una asistencia técnica a Ucrania, naturalmente con la colaboración de los interlocutores locales haremos lo que esté

en nuestras manos para llegar a mejores resultados en lo tocante al trabajo y para así mejorar pues la situación de nuestros trabajadores, agradezco su atención.

Sra. Robinson
Gobierno (Jamaica)

Señor presidente, señora Director General, distinguidos delegados y observadores, señoras y señores, buenos días a todos. Señor presidente empiezo presentándole a usted y a la vicepresidente mis felicitaciones más cálidas con motivo de su elección para presidir la 107.ª CIT. Nos acercamos al momento del centenario de esta gran institución y mi gobierno nuevamente desea rendir homenaje al Director General que sigue a la cabeza de esta organización y la dirige con pasión compromiso y propósito. Agradecemos los informes que ha rendido. Señor presidente, Jamaica buscando la cooperación para el desarrollo para apoyar nuestros objetivos de desarrollo sostenible y nos enorgullece que el gobierno haya adoptado las políticas y programas adecuados para lograr resultados dignos en lo que hace al trabajo decente. Hace seis años recibimos el apoyo técnico de la OIT mediante un proyecto piloto para formalizar la economía informal para así fortalecer la capacidad de los pequeños empresarios para empoderarlos más y así hacer suyos los principios del trabajo digno y decente. Seguimos colaborando con la OIT para poder recoger los beneficios de ese esfuerzo. Al respecto nos complace que en los últimos dos años se haya registrado una disminución notable de la tasa de desempleo de 12,7 por ciento la tasa de 2017 pasó a 9,6 por ciento en enero de 2018 y también se ha logrado reducir la tasa de desempleo juvenil, la tasa de pobreza paso de 17,1 por ciento a una tasa que es 4,1 por ciento menos respecto de la tasa del 2015. El reducir, disminuir el trabajo infantil es una prioridad y gracias a la cooperación de la OIT, Jamaica ha logrado llegar al estatuto del primer nivel. En colaboración con la OIT, Estados Unidos en cuanto a nuestro programa Clear que es un proyecto para reducir el trabajo infantil es algo que va a contribuir sin lugar a dudas a lo que ya se hace en la materia. Señor presidente, Jamaica saluda al Director General por la iniciativa "las mujeres en el trabajo, el impulso en favor de la igualdad". Apoyamos una mayor inclusión de las mujeres, con lo cual Jamaica ha adoptado una ley sobre disposiciones de trabajo flexible que ha llevado a dejar de lado una antigua ley sobre el empleo de las mujeres y también avanzamos en lo que hace al examen de nuestra legislación respecto del tiempo de trabajo que incluye entre otras cosas 24 horas consecutivas en vez de un día de trabajo que es la referencia para los trabajadores lo que ofrece gran protección a los trabajadores que se ocupan de prodigar cuidados, predominantemente mujeres. Las mujeres han hecho y dado grandes pasos en el mercado laboral y la tendencia es hacia arriba, aumentando un 4 por ciento pasando de un 54,8 por ciento en el 2012 a 58,8 por ciento en 2016 y se supone que esta tendencia seguirá hacia el alza. Por lo demás y de conformidad con un informe "Women in business and Management gaining momentum" del 2015, de 108 países objeto de investigación, Jamaica fue el que dio la más alta proporción de mujeres dirigentes llegando a ser de 59,3 por ciento. Reconocemos que las formas precarias y no típicas de trabajo y seguimos haciendo lo necesario para tratar tal situación, la violencia, el acoso y el hostigamiento en el lugar de trabajo es algo que tiene toda la atención del gobierno de Jamaica. Actualmente el parlamento examina el promulgar una ley sobre el acoso sexual que esperamos que va a tratar una de las formas más graves y prevalentes de violencia y de acoso. También, damos prioridad a una agenda legislativa sobre salud y seguridad en el trabajo que dice que la violencia y el hostigamiento en el trabajo son una cuestión básica de salud y seguridad y tenemos

también la intención de tratar los peligros psicosociales en el lugar de trabajo. En presencia de todo esto es un comité de supervisión del programa económico el EPOC, mecanismo multipartito que está anclado en el diálogo social y el tripartismo que ha contribuido enormemente a la estabilidad macroeconómica de Jamaica. Señor presidente, estamos en vísperas de la celebración del centenario de esta noble organización y creemos que el verdadero significado de la declaración de Filadelfia nos llene de un espíritu de esperanza. En las palabras de Nelson Mandela podemos convertirnos en una fuerza de paz, de amistad y de progreso social en todo el mundo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. McCoy
Empleador (Irlanda)

Buenos días, señoras y señores, colegas, nosotros seguimos siendo la economía europea que crece más rápidamente. Es un rendimiento extraordinario que da testimonio de la fortaleza de nuestro modelo empresarial, de sustancia, con profundidad, diversidad y muchos años de planificación de política táctica que responde de esta situación. Este año el número de empleos llegará a niveles sin precedentes, más de 2,2 millones de personas están trabajando y la economía está casi a punto de lograr el pleno empleo. Para mantener este éxito presenta ciertas dificultades, en primer lugar, cómo podemos hacerlo sin no tener que hacer frente a la erosión de la competitividad y el efecto que esto tiene para los puestos de empleo y los niveles de vida. En segundo lugar, cómo se hace a la vez que se posiciona la economía para que haga frente a los problemas que plantean los progresos tecnológicos tan rápidos y los cambios fundamentales en lo que hace la índole, la naturaleza misma del trabajo. Hoy quiero plantear tres ámbitos a cuyo respecto hay que ser mucho más firmes y dar una respuesta de política sólida para tratar las cuestiones inmediatas y para prepararse para los años venideros. Lo primero es la educación, la automatización, las plataformas digitales y otras innovaciones están causando una polarización creciente de oportunidades en el mercado laboral entre aquellos que son muy competentes y los que son menos competentes. El desempleo, el subempleo y el riesgo pues de que la desigualdad salarial aumente. Para hacer frente a estos problemas la política pública debe centrarse en dividir en la seguridad del empleo más amplia de la persona y no mantener un papel específico que con el tiempo va a seguir sobrando. Gracias al sistema educativo, la flexibilidad, la resiliencia y el espíritu de aprendizaje debe integrarse mejor respecto de lo que se enseña y cómo se enseña. La reforma de los programas y también el desarrollo profesional de los docentes son una cosa fundamental. En segundo lugar, paso a la transición del empleo. Hay que equipar a los jóvenes con competencias y aptitudes para poder navegar por este mundo que describo, necesitamos seguridad social y sistemas de educación que den el apoyo necesario en todas las etapas y no solo porque tendremos que hacer frente a muchas etapas. Las personas van a cambiar de empleo mucho más que el pasado, van a cambiar de orientación, la transición sin tropiezos entre el trabajo y la vida de otro tipo será fundamental para definir la calidad del trabajo y del empleo. Es fundamental, por consiguiente, el poder capacitar a más personas sobre todo a las mujeres para que participen y para que permanezcan dentro de la fuerza laboral, que combinen el trabajo remunerado con otras responsabilidades y actividades, esto incluye el cuidado que se prodiga a la familia. Transición que depende de sistemas de protección social y de empleo público que sean efectivos y que se haya reformado precisamente a la luz de cómo son los mercados y no cómo deseamos que sean. No se puede considerar meramente como

servicios para hacer frente a tiempos de dificultad económica, hemos de considerar dichos servicios de manera mucho más progresista que no ha sido el caso en el pasado. En tercer lugar, quiero hablar de un tema más amplio que es de la regulación del mercado laboral. Las vidas profesionales son mucho más largas, hay diferentes tipos de trabajo, para diferentes momentos en circunstancias diferentes también, ha llegado la hora de re-equilibrar lo que se dice que las horas flexibles y el tiempo parcial se pagan mal, que no es nada de desear o que constituye un trabajo precario. Muchos trabajadores que escogen trabajar en sectores donde las horas flexibles están a disposición para lograr ese equilibrio que quieren entre la vida privada y la profesional y que requiere o que desean tener la capacidad de acceder a ese trabajo flexible ha creado otras muchas oportunidades para muchos otros trabajadores que toman o mantienen una vida profesional activa y que equilibran con otras responsabilidades o ambiciones que tienen a la vez. Hemos de centrarnos pues en dar disposiciones de trabajo estable bien concebidas que permitan tal flexibilidad, un sistema que permite que los empleadores respondan a las demandas en transformación de la empresa a la vez que crean oportunidades para ofrecer trabajo digno y decente a quienes quieren variar su papel y su función de participación en la fuerza laboral. Para concluir el nuevo mundo del trabajo requiere un nuevo enfoque, enfoque que atiende a los desafíos que nos esperan pero que también se ha ajustado para aprovechar muchas de las oportunidades que actualmente se nos ofrecen y hemos de mirar a ese futuro como un tiempo donde hay oportunidades para cambiar, pero hay que cambiar ahora, las empresas no pueden permitirse esperar a que estos procesos de política se hagan. Es un entorno económico competitivo en el que vivimos, nunca ha sido tan apremiante el poder tener una fuerza laboral emprendedora, talentosa, en constante innovación, todo esto se tiene que conjugar. Necesitamos políticas de mercado laboral adecuadas que apoyen el futuro lugares de trabajo dirigidos por la ciencia y la tecnología, la flexibilidad de las prácticas laborales y también para atraer el talento que es fundamental para poder promover un crecimiento económico. Si esta política se concibe y se elabora bien realmente sí que podemos esperar un gran futuro y el empleo sostenible. Muchas gracias.

Sr. Koolmes
Gobierno (Países Bajos)

Distinguida presidenta, Director General de la OIT, interlocutores sociales, estados miembros, funcionarios de la OIT, ONG y otros invitados, buenos días. Realmente es un placer estar ante ustedes para hablar ante la organización de tanto valor para nosotros que establece la normativa internacional en materia de trabajo y seguridad social. Y lo ha hecho así durante casi 100 años. Pero he de decir, yo ministro de Asuntos Sociales y Empleo, yo estoy un poquito delante de ustedes siempre será así porque este año celebramos nuestro centenario y nuestra celebración será muy semejante, es una historia muy semejante la que tenemos, tenemos desafíos semejantes en el pasado y en el futuro. En el pasado hemos logrado el dialogo social a lo que damos gran valor, de parte de los procesos de toma de decisión en aquellos ámbitos donde los intereses de la economía y de la sociedad se juntan, y que no están desgraciadamente ajustados. Ha sido un instrumento fundamental para ir colmando diferencias de manera pacífica y nos ha llevado a muchas cosas positivas, compromiso conjunto para con el empleo, voluntad de los empleadores de apoyar grupos vulnerables, movimiento sindical constructivo, e incluso momentos turbulentos de la economía. De igual manera a nivel mundial la OIT ha tenido mucho éxito gracias a su estructura tripartita. Realmente la OIT es la única organización de

Naciones Unidas que ha logrado reunir y sigue reuniendo a los gobiernos y a los interlocutores sociales para llegar a consenso en cuanto a cuestiones que nos interesan en el mundo del trabajo, pero respetando las opiniones de cada cual. Es una historia a la que tenemos gran apego y que promovemos. La estructura tripartita de la OIT contribuye a estos esfuerzos para crear un campo de juego igual a todos en el mercado laboral y a seguir luchando por el trabajo digno y decente y lo puede ayudar a lograr los objetivos de desarrollo sostenible también y lo que hace por ejemplo al trabajo infantil. De manera más general, podemos promover la justicia social, la igualdad y el desarrollo sostenible si combinamos los esfuerzos. Seguimos invirtiendo en la OIT financieramente y gracias a nuestros esfuerzos para tender puentes entre los tres mandantes de la OIT. Hay que pensar también de los últimos éxitos y en particular quiero mencionar el informe, más bien la memoria, del Director General sobre igualdad de género, decirles y que entiendan que nosotros sin más apoyamos esa idea. La OIT debe seguir comprometida para con esa igualdad entre hombres y mujeres. El llegar a 100 años de ninguna manera significa que ya se puede uno dormir en los laureles. Uno solo puede mantenerse mirando hacia adelante, lo que requiere que nosotros actualicemos la manera de trabajar, lo adaptemos a las normas actuales a nivel nacional e internacional. Hemos de preguntarnos, qué tan eficaces son los instrumentos y recomendaciones que hemos ido elaborando en los últimos cien años. Países Bajos por consiguiente apoya el proceso de modernización lanzado por el Secretario General de Naciones Unidas y también de manera específica la iniciativa de los tres mandantes de la OIT para establecer su propio comité en cuanto a la modernización de convenios y recomendaciones. Países Bajos es miembro de este comité y no hemos de escatimar esfuerzos para apoyar todo lo que emprenda. La modernización es particularmente importante ahora que el mundo y sobre todo el mundo del trabajo se transforma tan rápidamente. Los convenios y recomendaciones deben mantener el grado de protección que se ha concedido, pero debe ser más específico. El sistema de supervisión de la OIT se debe modernizar para poder llevar la traza de lo que está ocurriendo en los países miembros de la OIT. Y tenemos varias cuestiones al que hacer frente a nivel internacional y mundial. Cómo se puede tratar mejor la mundialización futura e ir anticipando lo que hacen los robots. El futuro del trabajo qué nos deparará y cómo garantizar que el futuro sea bueno para todos. He aquí son cuestiones que tenemos que responder juntos. Señor presidente, señoras y señores voy a concluir, la OIT puede hacer una gran diferencia en el mundo, creando como digo un campo de juego para todos en lo que hace a la seguridad social y el mundo laboral. Hemos de conmemorar el pasado a la vez que planificamos el futuro. Espero con interés el centenario de la OIT del año próximo y los resultados de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo, agradezco su atención.

Sr. Carles Rudy
Gobierno (Panamá)

Señor presidente, permítame felicitarle por su elección y excelente trabajo en sus labores dirigiendo esta Conferencia Internacional del Trabajo. Extiendo mis felicitaciones a los vicepresidentes de los gobiernos, trabajadores y empleadores, asimismo al señor Guy Ryder, Director General de la OIT, señores y señoras delegados, en nombre del Ministerio de trabajo y desarrollo laboral del gobierno de Panamá, saludamos a esta 107 reunión de la Conferencia Internacional del trabajo. Señor presidente en la víspera del centenario de la OIT reconocemos los logros alcanzados por esta gran organización responsable de la elaboración y supervisión de

las normas internacionales del trabajo. Creada en 1919 es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito ya que sus mandantes, los gobiernos, empleadores y trabajadores participamos en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como en la promoción del trabajo decente para todos. Sin embargo, también reconocemos los retos y desafíos a los que ninguno permanecerá ajeno en el futuro del trabajo. Señor presidente, saludamos y acogemos en su totalidad el informe del Director General, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso en favor de la igualdad, que enfatiza que el rezago de las mujeres afecta el desarrollo sostenible pleno e inclusivo de un país. En Panamá la igualdad de género es también una deuda pendiente y su fomento uno de los compromisos más importantes de la presenta administración incluyendo el ministerio de trabajo y desarrollo laboral. Para ello hemos tomado nota de los desafíos en términos de paridad de género de políticas para regenerar la fuerza de trabajo actual y el trabajo conjunto a nivel nacional para erradicar barreras que generan segregaciones de género en el mundo del trabajo. Teniendo presente estas preocupaciones, Panamá en los últimos años se ha convertido en líder de la agenda global de desarrollo, llenándonos de satisfacción al ver que la vicepresidenta y canciller de la República de Panamá ha sido escogida como la Champion Regional de la iniciativa para alcanzar la paridad de género en el mundo laboral para América latina y el caribe. También conocida como EPI en colaboración con la OIT, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Panamá ha adoptado como ley de la República la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y el ODS número 5 sobre la igualdad de género se ha convertido en uno de los fundamentos claves de nuestras acciones para empoderar a la mujer en todas las esferas sociales y políticas. Asimismo, el ministerio de trabajo y desarrollo laboral es líder en la implementación del sello de igualdad de las empresas con el apoyo del programa de las Naciones Unidas para el desarrollo y la asesoría de la OIT para implementar prácticas que impulsen un trato igualitario con oportunidades para ambos sexos. En el mes de junio próximo comenzaremos su implementación con las primeras 10 empresas. La iniciativa de paridad de género en Panamá es de particular importancia para el país, es impulsada por el Banco Interamericano de desarrollo y el Foro económico mundial con el liderazgo de la vicepresidenta y canciller de la República. Una plataforma público-privada que busca reducir la brecha económica de género a través de la promoción de acciones y políticas que aumentan la participación económica de las mujeres en el mercado laboral basado en tres pilares, lograr igualdad salarial por el mismo trabajo realizado, insertar a más mujeres en el mercado laboral y promocionar a más mujeres en puestos de liderazgos. Por otra parte, tomando en cuenta las múltiples discriminaciones que enfrentan las trabajadoras del hogar el ministerio de trabajo y desarrollo laboral ha velado por hacer énfasis sobre los derechos laborales de las empleadas domésticas con miras a asegurar su incorporación en el sistema de protección social del país e informar sobre las regulaciones de su actividad laboral. Es emblemático mencionar los importantes esfuerzos y logros alcanzados para asegurar un permiso de paternidad o licencia de paternidad en Panamá, pues comprendemos los grandes beneficios que conlleva una licencia de paternidad en el bienestar de las madres y en el fortalecimiento de la integridad familiar con miras a una reincorporación a la vida laboral luego de la licencia por parte del padre. El gobierno de Panamá entiende que para que se logren resultados sostenibles y verdaderos, el ministerio de trabajo y desarrollo laboral tiene que trabajar también con los agentes relacionados directamente con el empleo, apoyando con programas de formación técnico profesional y pasantías laborales [*vgr INTERRUPTION 5:50*] considerando también el enfoque de género de grupos

vulnerables tales como personas con discapacidad. Panamá reitera su compromiso con la iniciativa del Centenario [*vgr INTERRUPTION 6:04*]

Sr. Sánchez Reyes
Gobierno (Perú)

Gracias señor presidente, señores ministros y delegados, en nombre del gobierno del Perú un afectuoso saludo y nuestros respetos. El Perú es parte de la OIT desde su creación en 1919 y es el actual miembro y titular y vicepresidente del Consejo de Administración. Nuestro país es respetuoso de los convenios fundamentales de la OIT referidos a la libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, edad mínima y erradicación del trabajo infantil e igualdad de remuneración y no discriminación entre otros. Así mismo mostramos nuestro apoyo a la iniciativa de nominar las mujeres en el trabajo y el impulso en favor de la igualdad. Propuesta con motivo del 100 aniversario de la OIT. En este contexto de debemos resaltar que, en el Perú conscientes de la desigualdad y desventajas subyacentes para las mujeres en el trabajo, se promulgo en noviembre del año 2017 una ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y que tiene por finalidad, terminar categorías, funciones y remuneraciones que permitan la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Coincidiendo con lo expresado por el director de la OIT en su memoria buscamos ir más allá de lo habitual, por lo que la misma ley establece que las entidades empleadoras sean públicas o privadas garanticen a sus trabajadores un trato digno; un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad entre vida personal, familiar y laboral. Con relación a la violencia y al acoso que sufren las mujeres en el trabajo, hemos establecido la ley que los empleadores garanticen la prevención y la sanción del hostigamiento sexual. En esa línea hemos dispuesto iniciar una campaña de difusión para promover una cultura de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo. Lo anteriormente expresado forma parte de una política continua y coordinada con el ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. De otro lado, el poder ejecutivo ha remitido al congreso de la República la propuesta de ratificación del convenio 189 de la OIT, convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Con la finalidad que sirva de marco para mejorar las condiciones laborales de este colectivo de trabajadores conformados principalmente por mujeres. En otro punto y en el marco de las iniciativas que la OIT viene impulsando por su centenario, expresamos nuestra firme voluntad para contribuir alcanzar los retos existentes y la justicia social con sostenibilidad. Comprometiéndonos en tal medida a no dejar de formular nuestras políticas laborales y de empleo que, en razón de las necesidades de las personas, del cuidado de nuestro planeta y de la equidad. Debo compartir con ustedes que dentro de las prioridades que venimos impulsando, recientemente hemos aprobado la estrategia sectorial para la formalización laboral 2018-2021. Debido a que la informalidad laboral constituye para nuestro país como para muchos otros uno de los principales problemas en la sociedad, a pesar que en los últimos doce años se ha venido reduciendo de manera significativa. Nos hemos fijado como meta país, incrementar en medio millón, los trabajadores formales o registrados en planilla para el año 2021, año del bicentenario de la independencia del Perú. Como parte de la política la formalización laboral nos hemos propuesto fortalecer el sistema de inspección del trabajo, en coordinación con los gobiernos regionales y locales y con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para el año 2021, incrementaremos sustantivamente el número de inspectores de trabajo

y de intendencias regionales, implementaremos el Tribunal Administrativo de Fiscalización laboral para garantizar la seguridad jurídica y la igualdad en la aplicación de la ley. Así mismo, hemos propuesto la aprobación de una norma que regule de manera integral el uso de modalidades formativas laborales en el sector público, con el fin de ordenar su gestión y atraer el talento joven al servicio civil. Con relación al dialogo social y tripartismo, expresado por la OIT en el marco de la justicia social para una globalización equitativa, en el Perú nos hemos propuesto que toda reforma y política laboral debe ser resultado del dialogo y la concertación activa entre trabajadores y empleadores. Siendo por ello un objetivo del gobierno, el fortalecer el consejo nacional de trabajo y promoción del empleo. Al respecto, debemos anunciar que tenemos previsto regular el mecanismo técnico de la revisión de la remuneración mínima aprobado por el consejo nacional del trabajo y prevención del empleo hace ya diez años. Con el fin de contar con una política de fijación de la remuneración mínima institucionalizada en nuestro país. El Perú aguarda con especial interés y expectativa la celebración de la próxima conferencia en un ano emblemático en que nuestra organización cumplirá su primer centenario. Ratificamos que nuestra atención prioritaria debe estar enfocada en la agenda del futuro del trabajo. Tenemos la convicción de que seremos capaces sobre la base del dialogo tripartito de afrontar con éxito los múltiples desafíos que el futuro del trabajo nos plantea. Las nuevas tecnologías deben estar al servicio del hombre, el incremento de la productividad y por supuesto el crecimiento saludable y sostenible. Finalmente, en el marco de esta conferencia reiteramos nuestro saludo y expresamos nuestra total disponibilidad para colaborar con las siete iniciativas para el centenario de la organización internacional del trabajo con el fin de comprender y responder los cambios que el mundo del trabajo nos plantea como sociedad. Muchas gracias por su atención.

Sr. Mecina
Empleador (Polonia)

Presidente, señoras y señores, la reunión de la conferencia de este ano, es la última, antes del centésimo aniversario de la OIT, y no podemos dejar de pensar en los preparativos para dicho evento tan importante. Tal y como yo lo veo, este año es de especial importancia, ya también, conmemoramos nosotros, el centésimo aniversario de la recuperación de la independencia de la República de Polonia, tras 124 años de división. El centésimo aniversario del estado polaco, que con su libertad pasó a ser también miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, está estrechamente vinculado con la historia de esta organización. Hoy, al conmemorar el centésimo aniversario del Estado Polaco, Polonia puede hacer gala de toda una serie de logros, a lo largo de 30 años de transformación y 14 años de pertenencia a la Unión Europea, a pesar de la controversia en torno a una serie de reformas políticas, cabe señalar una serie de éxitos que hemos alcanzado en el ámbito de las políticas laborales y sociales. Represento a los empleadores de Polonia; y también soy activista público, así que quisiera darle la enhorabuena muy cordialmente al Director General por la elección del tema del dialogo tripartito como tema principal, de la discusión de este ano. También quisiera felicitarlo por la iniciativa del centenario el futuro del trabajo, cuyo principal objetivo consiste en sentar las bases para la consideración de los desafíos futuros. Señoras y señores, Polonia es un ejemplo de país que lleva a cabo una serie de reformas económicas y sociales, sobre todo las relativas al dialogo tripartito, con los mecanismos que pusimos en marcha, en el decenio de los 90. El Consejo Polaco sobre el dialogo

social, es la institución más importante de dialogo con competencias clave y enorme potencial de acción, en el ámbito de las políticas sociales y económicas. De conformidad con el modelo social europeo, el dialogo social polaco trata de combinar la cohesión social con la competitividad de nuestra economía. Tiene en cuenta además las problemáticas actuales y las consecuencias de la crisis internacional. Trata también de mejorar la situación del mercado laboral polaco, invierte en la calidad del trabajo, y, además, pretende combatir la pobreza. Hoy, Polonia puede hace gala de numerosos éxitos en este ámbito, logrando así, el objetivo de promover el trabajo decente. Señoras y señores, Polonia viene poniendo en marcha de manera coherente el modelo de reforma de la formación profesional, haciendo que nuestro sistema esté más cerca de los ejemplos excelentes de formación dual, que se hace junto con los empleadores. El importante nivel de actividad del gobierno polaco se centra en la inversión en el ámbito de las políticas de familia, trata de contrarrestar el envejecimiento de la población, que ya ha demostrado tener efectos perniciosos sobre el mercado laboral del país. El desafío consiste en poner en marcha programas familiares de manera que no se limite la actividad profesional de las mujeres y además mejore el nivel de vida del país. Polonia todavía tiene ante si numerosos desafíos en materia de mejora de las normas laborales y las reformas correspondientes, la reforma de la política de empleo, el apoyo a las personas con discapacidad, y, además, el impulso de una política para la tercera edad. Señoras y señores, el dialogo tripartito que promueve la OIT es un mecanismo fundamental a la hora de apuntalar las reformas sociales que ahora en vísperas del centésimo aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, es muestra de la importancia y eficacia que tiene esta organización a la hora de lograr el progreso global y el trabajo decente. Muchas gracias por su atención.

Sr. Makihara
Gobierno (Japón)

Muchas gracias señor presidente, Director General, distinguidos delegados, señoras y señores, es para mí un placer intervenir aquí en nombre del gobierno de Japón. Les hablaré en un primer momento de la situación laboral en Japón, la tasa de desempleo actual en Japón es de 2,5 por ciento, la proporción de oferta de empleos por solicitante es de uno como 59 en todo el país, y en las prefecturas toda se superan la cifra de uno de esa proporción. A demás a los egresados universitarios no encuentran en su mayoría empleos en el momento de graduarse lo que supone un récord histórico. El aspecto negativo de estas altas tasas de empleo es que muchas empresas tienen verdaderas dificultades a la hora de hallar los perfiles que buscan, al apoyar la memoria del Director General el gobierno del Japón brinda una gran importancia al avance de la mujer en el mercado laboral, se trata de que mejore su situación en el mercado laboral haciendo fundamental que puedan avanzar en su carrera. También es importante que las empresas apoyen el avance de la mujer. Para ello hemos puesto en marcha numerosas medidas como por ejemplo, se calcula que se han puesto en marcha nuevos centros de atención a la infancia para 523 mil niños para los años fiscales 2003 a 2017. Además, estamos tratando de crear nuevos centros para 320 mil niños más para el año fiscal 2018-2020. Además, en 2014 aumentamos las prestaciones por licencia de cuidado de los hijos para los primeros 6 meses de baja del 50 al 67 por ciento. La idea es que las mujeres puedan continuar con su actividad laboral sin verse obligadas a abandonar su empleo mientras cuidan a sus hijos o atienden a miembros mayores de su familia. Con respecto a la promoción de medidas por parte de las empresas, hemos promulgado una ley sobre la promoción

de la participación y la mejora de la situación de la mujer en el lugar de trabajo. Esto hace que las empresas con más de 700 empleados, deban analizar su situación en lo que hace la situación de la mujer y poner en marcha planes de acción. Gracias a estas iniciativas el número de mujeres trabajadoras ha aumentado en dos millones en los últimos 5 años y el porcentaje de mujeres que se reincorporan a la vida laboral, tras dar a luz a su primer hijo ha aumentado y ha superado el 50 por ciento si se compara con porcentajes anteriores el 30 por ciento o 40 por ciento. Además, tenemos previsto asignar parte de los ingresos obtenidos por la subida del impuesto al consumo en octubre 2019, al liberalizar los servicios de atención a la infancia para niños de 3 a 5 años de edad. La población japonesa, alcanzo un máximo histórico de 128 millones de habitantes en 2008 y disminuyo 1,4 millones en los siguientes 9 años, se prevé que 2055 la población no alcance los 100 millones. Debido a esta situación, la administración del Primer Ministro Abe trata de lograr una sociedad en la que todos los ciudadanos, también las personas de edad y los jóvenes y las mujeres y los hombres y las personas que sufren enfermedades o tienen discapacidad puedan desempeñar un papel activo. El principal desafío consiste en lograr ese objetivo mediante las modificaciones en las formas laborales, de manera que los trabajadores puedan decantarse por el estilo laboral que prefieran en función de sus habilidades, necesidades y circunstancias. Llevamos a cabo una serie de reformas teniendo en cuenta la perspectiva del trabajador. Más detalle, esta reforma tomo en cuenta las extensísimas horas de trabajo, se trata de establecer un límite de 720 horas anuales y 100 horas mensuales. Con esta reforma, las horas extras no han de superar las 80 de media en dos meses. Quienes vulneren esta norma tendrán que atender a las sanciones impuestas. Hoy por hoy los trabajadores temporales suponen el 37 con materia de la fuerza laboral y 68,2 de estos son mujeres. En 2017, el 14 como tres por ciento de los trabajadores temporales no pudieron sino quedarse con empleos esporádicos. Para atender esta situación el gobierno tiene previsto establecer disposiciones que prohíban las diferencias discriminatorias o injustas en el trato de los trabajadores permanentes y temporales. Para aplicar la reforma vamos a presentar ante el parlamento el proyecto de reforma laboral. También el Japón puede portar excelentes soluciones a la hora de atender a baja de la tasa de natalidad, el envejecimiento de la población, la escasez de perfiles laborales idóneos, por ejemplo con soluciones innovadoras como la inteligencia artificial, con todo ello, esperamos sea de utilidad a la hora de atender a sus propias dificultades nacionales mediante el intercambio de información, lo que queremos es trabajar mancomunadamente para lograr el compromiso dinámico de la sociedad para todos, también las mujeres. Muchas Gracias.

Sr. Sousa
Empleador (Panamá)

Muy buenos días, señora presidenta de la 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo, señor Director General del OIT y miembros de todas las delegaciones tripartitas de muchas del mundo que están congregados hoy en este recinto. Conforme a la memoria del Director General, queremos destacar de su informe, la mención sobre los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo. Reconocemos la labor y preocupación de la OIT por buscar soluciones que redunden en el desarrollo integro de la mujer y es por ello que queremos compartir con ustedes el esfuerzo por positivo y la buena práctica que se está realizando en el sector privado panameño, para impulsar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El CONEP y su comisión de género en cumplimiento de los ejes temáticos y

los convenios de la OIT, que son ley de la República de Panamá y con la finalidad de sensibilizar el sector empresarial sobre la equidad de género, así como parte de nuestra responsabilidad social empresarial y del desarrollo sostenible, hemos presentado al país por primera vez, recientemente los resultados de un estudio "La mujer en la gestión empresarial" cobrando impulso en Panamá con la cooperación de la OIT. Este programa está enfocado en sensibilizar a la sociedad en general y al sector empresarial realizando varias acciones contempladas en una hoja de ruta elaborada para tal fin. El CONEP está comprometido en promover el empoderamiento femenino y es por ello que nos hemos propuesto objetivos importantes tales como: Conocer la situación actual de la respuesta empresarial a la no discriminación de la mujer. Promover el tema de la equidad de género en las mujeres empresariales y profesionales. Informar y sensibilizar al sector empleador. Identificar oportunidades a nivel empresarial que permitan el desarrollo de la mujer en puestos de liderazgo. Conocer la existencia de políticas empresariales hacia la no discriminación de la mujer. Identificar empresas que estén trabajando en actividades sobre la igualdad de género. Conocer la proporción de empresas que tienen interés de trabajar el tema de género. Coincidimos en que no podemos perder de vista la contribución de las mujeres a la economía nacional y apoyamos el atraer y retener a más mujeres en el mercado de trabajo como parte de una economía inteligente. Sabemos que tenemos una gran responsabilidad y oportunidad para que los espacios de decisión y de gestión empresarial sean cada vez más incluyentes con las mujeres y que es una tarea que nos concierne a todos en Panamá. Es una prioridad, pero es una gestión que va acompañada de un trabajo mancomunado en alianzas Público-Privado bajo la visión de que el sector empleador es un valioso aliado a las políticas sobre géneros. En ese sentido resaltamos la labor de nuestro Ministerio de Trabajo que junto a la cancillería y a la Primera Dama han hecho ingentes esfuerzos en cuanto a paridad de género y a la erradicación de trabajo infantil. Deseamos reiterar una vez más que somos creyentes del dialogo social tripartito, por lo que hacemos un llamado para que las comisiones del acuerdo tripartito de Panamá logren avances significativos, no solo para el sector trabajador sino para el sector empleador también, que pacientemente ha estado esperando que se aborden temas de interés en nuestro sector. Abogamos para que se instale cuanto antes el Consejo Permanente, aprobado en las comisiones y como actores sociales urgimos al dialogo fluido dinámico y productivo, para seguir garantizando la paz social y el desarrollo sostenible que brinde trabajo decente en todo el país. Como empleadores, seguimos dando muestra de paciencia y respeto, pero instamos a adecuar la norma laboral existente a mantenerse la libre empresa y la seguridad jurídica. Queremos llamar la atención por leyes que se han aprobado a nivel legislativo en materia laboral, que no han sido consultadas con el sector empleador, desconociendo esa manera el convenio 144 sobre la consulta tripartita por lo que observamos que a la hora de legislar en normas de trabajo, no se está consultando al sector privado debidamente. Notamos que se han dado paros laborales sin el cumplimiento de los procedimientos exigidos por la ley para la realización de huelgas con el propósito de obligar ilegalmente a empresas a una convención colectiva, lo que es una práctica totalmente ilegal y que responsabilidad de nuestro Ministerio de trabajo impedirlo. También se ha dado la práctica de utilizar a la Dirección de Inspección como medios para recabar pruebas en procesos judiciales, lo cual afecta directamente el debido proceso en perjuicio de las empresas. Por otro lado, nos complace informar que estamos preparando con la OIT un estudio para identificar y promover empresas sostenibles, con la finalidad de que este tipo de iniciativas creen un impacto en los lugares de trabajo y es de interés que este diagnóstico contribuya a la creación de empleos discentes, atravesó de una

mejora en el ambiente empresarial, para consolidar una estrategia de fomento de nuestro país, permitiendo a las empresas crear riquezas y al mismo tiempo contribuir al desarrollo nacional y a la creación de empleos decentes y productivos. Por último, queremos compartirles que estamos muy honrados en ser parte del Comité Interinstitucional que coordina la 19.ª Reunión Regional Americana de la OIT, que se estará realizando en el mes de octubre del presente en Panamá, por lo que exhortamos a que asistan a esta significativa reunión. Los esperamos. Muchas gracias.

Sr. Carovska
Gobierno (ex República de Yugoslava de Macedonia)

Distinguido presidente, distinguido Director General señor Ryder, distinguidos delegados, señoras y señores. Antes que nada, me gustaría darles las gracias por darme esta oportunidad de dirigirme a la conferencia organizada por la Organización Internacional del Trabajo. Como Ministra de Trabajo y Política Social de la República de Macedonia, junto con los interlocutores sociales para pronunciar esta elocución. Estoy convencida de que estarán de acuerdo conmigo en que cualquier trabajador es feliz y está satisfecho cuando su trabajo es digno. Es decir, cuando se respetan garantizan sus derechos y su dignidad. Dar dignidad, un trabajo digno, es un requisito vital para un mejor rendimiento, para una mayor motivación de todo empleado. Por tanto, o más bien, sin embargo, requiere un esfuerzo conjunto y un compromiso, de las instituciones gubernamentales y de los interlocutores sociales. El ejercicio de los derechos humanos fundamentales, está garantizado por la Legislación Internacional Nacional Laboral, principalmente la Declaración Universal de la Naciones Unidas de los derechos humanos, incorporada a la constitución Nacional de la República de Macedonia. Como país, junto con los interlocutores sociales hemos estado trabajando, en mejorar las condiciones de trabajo existentes, creando nuevas condiciones y condiciones mejoradas para el trabajo digno. Al mismo tiempo, la necesidad de un trabajo digno, emana como resultado del hecho de que se vincula con el apoyo al desarrollo de empresas competitivas y productivas, con las aspiraciones muy importantes de las personas con ingresos y seguridad del empleo, protección social, para ellos y su familias, un mejor desarrollo y perspectivas sociales de integración, igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, libertad para expresar sus problemas y poder adherirse a sindicatos y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Señoras y Señores, Por primera vez, se firmó un Programa de trabajo decente por país con los interlocutores sociales para el periodo 2010-2013, el siguiente se firmó en 2015 y abarca el periodo hasta el 2018. Cada uno de los programas individuales, presentan un documento complejo que plantean acciones en ciertas esferas que afectan directamente al trabajo de una manera específica en el ámbito del trabajo, la prevención social, las condiciones de trabajo, el dialogo social y las normas internacionales de trabajo y la igualdad de género. Me alegra decir que junto con los interlocutores sociales y en buena medida con el apoyo de la OIT, hemos conseguido que se planteen y se consideren estos objetivos y estas actividades. Permítanme ahora andar en las prioridades del último programa del trabajo decente por país y su realización. 1. El desarrollo inclusivo a través de la creación de empleo y empresas sostenibles. 2. El dialogo social eficaz. 3. La formalización de la economía informal. A la luz de estas tres prioridades, se adoptó la estrategia de empleo Nacional. La estrategia Nacional de formalización de la economía informal, también se aprobó, se siguió trabajando para fortalecer el dialogo social y las capacidades de negociación colectiva de los interlocutores sociales. Un sistema funcional para solución amistosa de las disputas laborales y se mejoró la capacidad de los Consejos Económicos y

Sociales a nivel Nacional y Local con el objetivo de que cumplan su función asesora. El gobierno de la República de Macedonia está plenamente comprometido para mejorar la protección de los trabajadores y sus derechos. Teniendo en cuenta que es una de las prioridades que figuran en el programa del gobierno. Al tiempo que se alcanzan estas prioridades, se aprobaron varias soluciones jurídicas el año pasado, dando un paso adelante en esta esfera. Para ilustrar esta posición me gustaría mencionar las enmiendas a la ley de Relaciones Laborales, que regula específica algunas disposiciones, introduce nuevas disposiciones en relación con la protección de los trabajadores en caso de generalización del empleo debido a motivos empresariales. A demás, se armonizó con la carta social europea. Han revisado la sección para la protección de los jóvenes y también hubo enmiendas adecuadas que me mejoran el entorno empresarial. A demás también hubo enmiendas en la ley del salario mínimo, además de aumentar la cantidad e igualarlo para todos los empleados de todos los sectores. Según el convenio de las agencias de empleo privadas se elaboró la ley de agencias de empleo privadas que regula ahora el establecimiento y la creación y el funcionamiento de este tipo de agencias de conformidad con las normas internacionales. Nuestro gobierno considera que salvaguardar y mejorar la salud de los trabajadores es muy importante también. Que por tanto, ha desembocado en orientaciones para acciones que se establecen en la estrategia 2020, para la seguridad de Salud en el Trabajo. La Estrategia determina la visión, el enfoque estratégico, los principios, los principales objetivos de resultados, las prioridades y los principales problemas. También se ha elaborado un plan de acción y se ha probado que plantea actividades dirigidas a la gestión del sistema de salud y seguridad en el trabajo a través de un proceso consultivo y participatorio con todas las partes. Al final de esta breve alocución decir que estoy segura de que no podemos detener lo que ya se ha alcanzado, en cuanto a la mejora en las condiciones del trabajo, pero debemos seguir trabajando junto con los interlocutores sociales en las esferas que afectan al trabajo digno, teniendo en cuenta al mismo tiempo las normas internacionales, las experiencias y los resultados. Muchas gracias por su atención.

Sr. Gangwar
Gobierno (India)

Presidente de la 107 Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la OIT, dignatarios en el estrado, señoras y señores, Namasté. Es un enorme placer y un orgullo para mí, estar aquí en la 107 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. El programa de la OIT de este año, no solo es actual, sino también pertinente. Esta conferencia va a ser un hito al garantizar una vida mejor y mejores condiciones para los trabajadores. Debate sobre cuestiones como la participación de las mujeres en el lugar de trabajo, el dialogo social y el tripartismo, el desarrollo sostenible de los trabajadores que participan en los sectores organizados y no organizados, van a contribuir a la dignidad en el ser humano en todo el mundo. En los últimos 4 años, bajo el liderazgo del honorable primer ministro, Narendra Modi, nuestro gobierno, ha realizado esfuerzos concertados para promover el desarrollo de todos los sectores de la sociedad. El trabajo ha sido un elemento central en este proceso de desarrollo. La India es una de las economías que más rápido está creciendo en el mundo. A través de reformas creativas, del régimen tributario, nuestro ha puesto en práctica con éxito, el impuesto de bienes y servicios, como parte del sistema tributario indirecto. Al mismo tiempo el Ministerio de Trabajo y empleo, está trabajando para simplificar la legislación laboral de conformidad con las condiciones sociales y económicas que están cambiando en este sentido. Se han simplificado disposiciones de más 40 códigos o leyes laborales en 4 códigos laborales. Quieren garantizar el salario mínimo, la seguridad social universal, mejorar el entorno de

trabajo en el lugar de trabajo y fortalecer las relaciones laborales. La India ratifico los convenios 138 y 182 de la OIT relativos al trabajo infantil. Las notificó el año pasado. Para que haya un impacto en el terreno, hemos iniciado, hemos publicado el portal "Pencil" que cuenta con componentes que garantizan un mecanismo para la reparación ante las quejas de un sistema de rastreo de niños y las rehabilitaciones después del trabajo infantil. Bajo o en el marco más bien del programa de promoción del empleo del Primer Ministro, el gobierno de la India reembolsa el 12 por ciento de todo el fondo de previsión pagado por el empleador a un nuevo empleado. Como resultado hasta la fecha 4 millones de trabajadores han pasado del sector no organizado al organizado. En el próximo ano, más de 10 millones de trabajadores pasaran al sector formal. Los contratos temporales han reducido la rigidez en el mercado laboral y ha hecho que la mano de obra del país sea más dinámica. Esto también ha dado flexibilidad a las Instituciones y a las Empresas, al mismo tiempo se ha garantizado una seguridad social para los trabajadores. En nuestro compromiso para con la seguridad social de las trabajadoras, el gobierno de la India ha incrementado el permiso por maternidad remunerado en el marco de la ley de enmienda del permiso de maternidad a las prestaciones de maternidad de 12 a 26 semanas. Con esta iniciativa la India ahora es uno de los países en el mundo con mejores prestaciones, con las prestaciones más y más de maternidad. Para promover emprendimiento en el país, en particular entre los jóvenes, las mujeres y las empresas, las pequeñas empresas, el gobierno de la India ha iniciado un programa de micro finanzas emblemático MUDRA para el que se han liberado 6 trillones de rupias en 120 millones de cuentas. Con este programa más de 75 por ciento de los beneficiarios o de los receptores son mujeres. El gobierno de la India proporciona un seguro de vida como a 0,2 millones de rupias y un seguro de accidente 0,4 millones de rupias de los trabajadores del sector informal. Toda esta prima va solo va a ser pagado por el gobierno, me alegra mencionar que al día de hoy se han registrado en nuestro programa 30 millones de personas. También en el marco del programa Ayushman Bharat, se ha dado seguridad social de salud a 100 millones de familias. El programa proporcionara a todas las familias un seguro médico con valor de 0,5 millones de rupias. Estamos deseando ver los resultados de estos debates en la CIT. Una vez más, quiero dar las gracias al señor Ryder, el Director General, por la exitosa organización de esta conferencia.

Sr. Abu Al-Ragheb
Empleador (Jordania)

Dios clemente y misericordioso, señor presidente, damas y caballeros, miembros de las delegaciones, queridos participantes, es para mí un placer, en mi nombre y en nombre de la cámara industrial de Jordania, como representante de los empleadores de mi país, participar en esta 107 Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebra todos los anos, con el objetivo de examinar los últimos temas económicos y sociales en nivel internacional además de tener en cuenta la opinión de los participantes y los expertos con respecto a las recomendaciones adecuadas. Como sabrá muy bien, el mundo árabe, en particular Jordania, hacen frente a problemas económicos enormes, debido a la crisis de los refugiados sirios y la necesidad de dar unas condiciones de vida dignas a los refugiados. A pesar de la ayuda internacional esto solo llega una pequeña parte del coste de acoger a estos refugiados en Jordania. En nuestro país hemos podido garantizar la seguridad y hemos proporcionado la facilitación necesaria en comparación con organizaciones internacionales y programas internacionales para formar a los refugiados sirios y hacer que puedan incorporarse al mercado laboral y tener unos ingresos sostenibles para ellos y sus familias. La Cámara de Comercio de Jordania, como parte de lo que

abarca, como en el sector de, Jordania ha participado en las políticas nacionales económicas, en el consejo asesoro nacional que trabaja con socios público-privados para realizar recomendaciones e impulsar así el entorno empresarial y que haga desarrollo económico y que se atraiga más inversión que cree empleo; en las partes más pobres del reino en particular, con la participación de los jóvenes y las mujeres. Esto se está impulsando. El objetivo es el garantizar el trabajo digno a través de la participación de la gobernanza, del apoyo de actividades y el trabajo para aplicar los principios del trabajo digno de manera progresiva. La Cámara de Comercio de Jordania se coordina con la OIT y las oficinas regionales para la aplicación necesaria ante los problemas a los que hace frente en el mercado laboral de Jordania, tanto para los empleadores como para los que buscan empleo, para dar una formación profesional y una educación. Esto también se realiza en cooperación con el Ministerio de Trabajo de Jordania con la iniciativa para desarrollar sectores específicos con centros de formación profesional en determinados sectores para mejorar la cualificación y que los que buscan empleo puedan encontrar oportunidades de empleo. También se busca ayudar a nuestros hermanos y hermanas de Siria a tener becas de formación para los refugiados y esta requiere todo el apoyo y el apoyo sistemático para poder seguir. Damas y caballeros, los esfuerzos constantes para conseguir los objetivos de trabajo digno y el desarrollo económico y social, solo se puede lograr a través de un entorno propicio en toda la zona Ara, la región árabe, en particular una cuestión importante de la causa Palestina en la ciudad de Jerusalén y el derecho de los Palestinos de contar con un Estado y una tierra independiente con Jerusalén como capital. Con la garantía de que el custodio de los lugares sagrados, la solidaridad y el apoyo de la comunidad internacional es necesario para alcanzar esta solución justa. Quiero dar las gracias al personal de la OIT y a las oficinas regionales de la región árabe en Beirut, por su cooperación y sus esfuerzos para apoyar a Jordania en sus esfuerzos por lograr el desarrollo económico y social sostenible y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. También deseo el mejor de los éxitos a los organizadores de la CIT. Muchas gracias y que Dios los bendiga.

Sr. Usamate
Gobierno (Fiji)

Señor presidente, le felicito por su nombramiento y a los vicepresidentes también por su nombramiento también. En la memoria del Director General destaca cuatro áreas clave de la labor de la OIT y de los estados miembros. En la actualidad y en el futuro, el empleo, la protección social, el dialogo social y el tripartismo. Estamos de acuerdo en que son pilares clave que no solo nos hace avanzar en el mundo del trabajo y en el futuro del trabajo sino que también nos sostienen en el proceso. En la segunda memoria del Director General sobre la iniciativa de las mujeres en el trabajo, estamos de acuerdo también que a pesar de los avances de los estados miembros, queda mucho por hacer. Tenemos que complementar los instrumentos políticos con nuevos enfoques innovadores, que todo siga igual ya no puede ser suficiente. Se ha prestado mucha atención a los empleos verdes, a la economía verde, se calcula que se van a crear en todo el mundo para 2030, es decir en 12 años, 24 millones de nuevos empleos. Pero necesitamos políticas adecuadas para apoyar esta economía verde. La transición a la economía verde está directamente relacionada con el cambio climático, bajo la Presidencia actual de Fiji, de la COP 23 y con el apoyo del gobierno de Alemania, estamos trabajando para acelerar la acción climática a través de un proceso 'talanoa' un proceso de transparencia, inclusivo y participativo. Esperamos poder avanzar esta labor para avanzar hacia empleos verdes y una economía verde. Con la Presidencia de la COP23 de Fiji, la OIT ha podido

participar en grupos técnicos, asesorando sobre negociaciones climáticas en cuanto a la transición justa y el programa de trabajo decente. Nos alegra haber sido ese puente para que la OIT pueda participar en los debates sobre el cambio climático y la transición justa bajo la Presidencia de la COP23. En Fiji hemos adoptado un marco de crecimiento verde y un plan de desarrollo nacional quinquenal y un de 20 años. Esto ofrece programas de desarrollo sostenible, para la residencia media ambiental y reducir la pobreza y mejorar el crecimiento económico. En la creación de empleo, la sostenibilidad, el crecimiento económico es clave. Este año tendremos 9 años de crecimiento económico consecutivo. El año pasado la tasa de desempleo bajó a 4,5 por ciento, la más baja en 20 años. Estamos bien por delante del Plan de Desarrollo Nacional de reducir el desempleo a menos del 4 por ciento. Al ofrecer protección social, a los sectores más marginalizados de la sociedad, hemos puesto en práctica, hemos implantado el salario minino nacional. Tenemos también, hemos prestado también atención a los salarios sociales para ayudar a los que peor viven. Esto incluye unas subvenciones para el agua y la electricidad, matrícula gratuita, autobús gratuito y desayuno para los estudiantes, pensiones para las personas mayores y medicina gratuita. Apoyamos la importancia de las políticas de empleo nacionales en la memoria del Director General, estamos comprometidos para cumplir los objetivos de desarrollo sostenible, que están reflejados en nuestra política de empleo nacional. Ahora el último texto, el texto final. La política refleja diez áreas clave, incluyendo el empleo de los jóvenes, el de los trabajos verdes, la igualdad de género y fortalecimiento de las relaciones de buena fe. Seguimos comprometidos para cumplir estos resultados a través del dialogo social y tripartismo. Estamos terminando el programa de trabajo decente por país, que se va centrar en el trabajo decente sostenible, la creación de empleo y una transición justa en las zonas rurales. La memoria del Director General presente algunos datos, de la iniciativa de la mujer en el trabajo, y revela la realidad de que la disparidad sigue existiendo. Esto continua a pesar de insistimos de que el cambio es eficaz, sostenible y sujeto a plazos. En un mundo en el que defendemos que nadie puede quedar atrás, las mujeres sin embargo siguen viendo precisamente lo contrario. Estamos debatiendo este ano, la violencia el acoso en el lugar del trabajo, un tema muy importante que afecta a las mujeres en el lugar de trabajo. Para acelerar la acción en este sentido apoyamos plenamente que se redacte un convenio con más recomendaciones. En Fiji, la participación de la población activa es de 76,4 por ciento para los hombres y un 37,4 por ciento para las mujeres. Lo que muestra que la participación de las mujeres en la población activa sigue siendo un desafío. Con esto en cuenta, hemos puesto en práctica medidas para acelerar la mujer, la igualdad, perdón, de las mujeres y mejorar la participación económica y su empoderamiento. Tenemos leyes pertinentes, en vigor, como la política de género nacional y el plan de acción de las mujeres. Apoyamos la memoria del Director General sobre la iniciativa de las mujeres en su trabajo, el impulso en favor de la igualdad y pedimos a la OIT y a los estados miembros a que intensifiquen su acción en la creación de igualdad, mejorar la concienciación, aumentar las inspecciones, la asistencia técnica e intercambiar buenas prácticas. Deseamos trabajar con la OIT para darle más visibilidad. Muchas gracias señor presidente.

Sr. Awuah
Gobierno (Ghana)

Señor presidente, damas y caballeros, me gustaría empezar dando la enhorabuena señor presidente, y a usted y a los vicepresidentes, por su elección para formar parte de la mesa de la 107 Conferencia Internacional del Trabajo, me gustaría también darle las gracias por darme esta oportunidad. Me alegra, me alegra más bien por el informe de la memoria del Director General de iniciativa «mujeres en el

trabajo", el impulso en favor de la igualdad, una de las siete iniciativas del centenario de la OIT, para alcanzar la igualdad de género. La memoria hace hincapié claramente, de la necesidad de perseguir el objetivo de la igualdad, que ha sido lento y poco cierto como resultado, tenemos que complementar los instrumentos políticos para la promoción de la igualdad, con enfoques nuevos e innovadores, que hagan frente a los obstáculos y proponen como superarlos con un nuevo impulso en favor de la igualdad. Admito que hoy día el mundo del trabajo es desigual, es injusto para las mujeres y no cabe esperar que vaya a mejorar a menos que se tomen decisiones conscientes para acabar con esta austeridad. Muchos actores complejos contribuyen a que el mundo del trabajo no sea justo para con las mujeres en varias circunstancias y esto tiene que abordarse para que haya progreso hacia la igualdad. En Ghana, las mujeres representan más del 50 por ciento del 88 por ciento de mano de obra que trabaja en el sector informal. Esto es uno de los motivos de nuestro llamamiento para seguir participando en la eliminación de la desigualdad de género y Ghana a acordado a la formalización de las actividades económicas que ejercen frecuentemente las mujeres en condiciones de informalidad y desempleo, esto es esencial. Para ello, estamos en un proceso de promulgación de una ley, una normativa sobre trabajadores domésticos, para garantizar que el trabajo doméstico cumpla con las normas de trabajo digno. Nuestro programa nacional para formalizar el sector informal está basado en la identificación, la digitalización y la inclusión financiera y esto ha sido defendido al más alto nivel por el presidente de la República. Con este programa de pensiones, de contribución a pensiones de tres pilares emblemáticos, la cobertura del sector sigue ampliándose cada vez a más mujeres. La capacidad de las mujeres, para equilibrar su función reproductiva y la actividad económica sigue atrayendo la atención de nuestro gobierno. Con un consenso tripartito sobre la necesidad de conseguir una mayor participación de las mujeres en las actividades económicas , el compromiso del gobierno ha quedado manifestado en esfuerzos para ampliar el permiso de maternidad de dos a catorce semanas, de la misma manera, el proyecto de ley para solucionar la baja representación de las mujeres en la toma de decisiones y en el entorno político y económico general la llamada de ley de discriminación positiva, busca garantizar un 40 por ciento de participación de las mujeres en los nombramientos públicos y ministeriales en todos los niveles. Esta ley se está considerando ahora en el parlamento. Señor presidente, con su nombramiento como líder de la unión africana para el género y el desarrollo para poner en práctica el plan de 50 años, transformador y cabal de África, la agenda 2063, su experiencia del Presidente Nana Akufo-Addo, ya ha puesto en práctica o a explicado su visión para Ghana. Las políticas económicas del desarrollo social coordinadas para desarrollar oportunidades económicas para todos. Señor presidente, como defensor de la promoción del desarrollo socio-económico de las mujeres, de las niñas y de la igualdad de género en África, no cabe ninguna duda de que el presidente, liderando el compromiso de Ghana, para apoyar las 5 piedras angulares de un nuevo impulso en la igualdad de género, es más urgente que nunca antes. Reconocemos que el fracaso, la desatención, de manera inevitable nos condenara a un futuro del trabajo en el que siga habiendo desigualdad de género, y por este motivo Ghana apoya los esfuerzos realizados para la consecución de esta misión. Señor presidente, muchas gracias por su atención.

Sr. Carvajal Bustamante
Empleador (México)

Señor presidente de esta 107 reunión de la conferencia, señor Guy Ryder, Director General de la OIT, un saludo respetuoso. Ante el centenario les comentamos que la CONCAMIN, Organización Empresarial Mexicana, a quien

represento en esta conferencia, es también una institución centenaria que festeja sus primeros 100 años de existencia organizando al sector industrial de México, reiterando sus principios y objetivos coincidentes con los de la OIT, entre ellos, promover el empleo y la economía formal el rubro de igualdad de género y oportunidades. Nuestro proceso de desarrollo se ha consolidado particularmente ante las reformas estructurales logradas en materia energética de Telecomunicaciones, fiscal, educativa, laboral. Las cuales son acompañadas por el sector empleador puesto que han definido la estabilidad económica y social que experimenta nuestra nación. La presencia de empresas sostenibles y sustentables resulta indispensable como fuente de generación de empleos formales, 3,6 millones de empleos en los últimos 6 años. Para continuar con este efecto es indispensable contar con una gobernanza sana, representativa y eficiente, que su función se caracterice por la transparencia y la rendición de cuentas, por la honestidad y eficacia, que pueda a su vez abatir de manera consistente y coordinada la tramitología que afecta la creación y operación de las empresas y propicia la informalidad. El respeto a la propiedad privada, a la liberta de expresión, a la certeza y seguridad jurídica y personal, constituyen algunos de los principios que deben de marcar de manera positiva a las acciones institucionales. Máxime, ante la condición de México, firmante del mayor número de acuerdos comerciales internacionales de los cuales se deriva sin duda un caudal de afluencia económica en apoyo a la inversión productiva y al empleo decente. Estamos convencidos de que el dialogo social y el tripartismo, pilares de esta casa, sea reflejada en el país, particularmente, en diversas instituciones de la Seguridad Social en cuya estructura y administración participan los tres sectores de manera igualitaria, armónica y eficiente. Los empleadores, estamos conscientes que el futuro de nuestro país, deberá sustentar su crecimiento entre otras acciones, en la productividad para la oferta de salarios dignos. La cultura del esfuerzo, no del dispendio, en la educación de calidad que permita la incorporación más ágil de los estudiantes, de los jóvenes a las actividades productivas. Señoras y Señores delegados, hace 100 años, la OIT nació después de un acto de violencia extrema y vio como casi la mitad de la población europea desaparecía. Otros lamentables acontecimientos han seguido tiñendo de rojo y de pena muchos hogares del mundo por la violencia. Esta asamblea nos convoca a estudiar y analizar y discutir un nuevo instrumento que ayude a eliminar la violencia y el acoso, en el trabajo que afecta a trabajadores de ambos sexos. Lo importante será que este en su caso resulte equilibrado y permita satisfacer ese objetivo; pero además, que pueda traducirse como un encausamiento para alejar a la violencia en todas sus formas y alcances; no tan solo en el ámbito laboral sino en todo nuestro mundo atormentado. Señor director, el año 2019 será trascendente en la vida de la OIT, sus actividades iniciales se avocaron a orientar el mundo laboral ante los impactos de la revolución industrial, ahora frente a la Revolución 4.0, ante los avances tecnológicos de la inteligencia artificial, de la innovación, resulta sustancial no a ver todo esto como amenazas del empleo, hay que considerarlo como nicho de oportunidades, marginarnos, es retroceder. Para avanzar debemos prepararnos y hacerlo con nuestros trabajadores, con los centros educativos, los gobiernos y los empleadores. El reto nos exige decisiones valientes, inteligentes, asertivas, consistentes y justas. Para la transformación del mundo laboral y estaremos atentos a las ideas que se manifiesten, a los proyectos que se propongan y a las acciones que deberán llevarse a cabo, para lograrlo. Reconozcamos con franqueza y festejemos desde ahora con júbilo, el éxito del primer centenario de la OIT. Muchas gracias.

Sra. Teleguario Sincal
Gobierno (Guatemala)

Honorable presidente y delegados de esta conferencia, antes de dar inicio a mi intervención quiero agradecer en nombre del gobierno y el pueblo de Guatemala las muestras de solidaridad manifestadas a mi pueblo, ante los terribles acontecimientos derivados de la erupción del volcán de fuego y al mismo tiempo presento mis condolencias a las familias afectadas por este trágico desastre. Me complace dirigirme a ustedes en esta 107 conferencia internacional del trabajo; y extiendo un fraternal saludo a los representantes de los trabajadores, de los empleadores, y del gobierno. El gobierno de Guatemala recibe con beneplácito la memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo y se une al impulso en favor de la igualdad, manifestando su total compromiso a buscar métodos innovadores que permitan que el mundo del trabajo no sea más un mundo de y conformado por y para hombres. Y que no se obligue más a las mujeres a adaptarse a él. Guatemala es un país que después de 36 años de conflicto armado interno sigue aprendiendo de sus diferencias y dando pasos firmes en el camino hacia el dialogo social responsable y proactivo. Estamos conscientes que aún tenemos grandes retos, no obstante, los enfrentamos con gran optimismo y sobre todo valentía. Convencidos que el único camino para lograr la justicia social es, y para erradicar la pobreza, es el trabajo decente. En este sentido, el gobierno de Guatemala formula la política nacional de empleo digno, la cual fue construida de una manera participativa y proactiva; tomando en consideración a jóvenes y mujeres, personas con discapacidad, migrantes, para trabajar 4 ejes específicos, la generación de empleos, el desarrollo del capital humano, la promoción del entorno propicio para el desarrollo de las empresas y el tránsito a la formalidad. A pesar de ser una política joven, cuenta ya con resultados exitosos para el país; ya que a través de este esfuerzo se han realizado serias nacionales y hemos logrado colocar a más de 27 mil personas a un empleo formal. Durante el 2017 se otorgaron más de 3000 becas enfocadas a capacitaciones técnicas a grupos vulnerables. Y se ha empoderado a más de 10 mil mujeres sobre sus derechos fundamentales. El gobierno de Guatemala lanzo la campana SI, al convenio 189 de la OIT, con el objetivo de promover y apoyar los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas. A través de un esfuerzo articulado con sociedad civil, empresas privadas y la cooperación internacional, se ha priorizado la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Disminuyendo la cifra de trabajo infantil en 59 mil niños y niñas. Logrando que Guatemala este catalogado dentro de los 23 países en el mundo, con avances significativos en la materia. Según el informe presentado por el departamento del trabajo del gobierno de los Estados Unidos. A través de la inspección general del trabajo se han logrado recuperar más de 900 millones de quetzales en favor de los trabajadores. A sí mismo, se ha dado asesoría legal gratuita, a más de 2500 trabajadores. Acompañando, en 700 audiencias laborales a trabajadores de escasos recursos, de los cuales a la fecha se han obtenido 250 sentencias favorables. En el marco del convenio 169 de la OIT, se elaboró de forma participativa la guía de estándares básicos para la consulta a pueblos indígenas, con el objetivo de orientar mediante preceptos básicos a la institucionalidad publica en el cumplimiento de su obligación de consultar. En relación al convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial, me permito manifestar que el Congreso de la República ha ratificado el convenio y se encuentra vigente, por lo que se están articulando los esfuerzos correspondientes para su plena implementación. También me congratulo de informar la formación de la comisión nacional tripartita de relaciones laborales y libertad sindical, cuya presidencia está a

cargo del sector trabajador y ha permitido revitalizar el dialogo social respetando todas las ideas que se plantean, logrando a través de una discusión responsable y tripartita, la formulación de estrategias que mejore de forma integral las condiciones laborales de los trabajadores. Teniendo como resultado histórico, la presentación, por primera vez, de un informe tripartito ante el Consejo de Administración. El gobierno de Guatemala, está preparando, de forma tripartita, diversas actividades académicas para la celebración del centenario. Señor presidente y miembros de esta conferencia, agradezco la oportunidad de dirigirme a ustedes, y como lo mencione con anterioridad, estamos conscientes, que aún tenemos retos que cumplir, sin embargo, trabajando juntos, empleadores, trabajadores y gobierno, lograremos una Guatemala prospera, incluyente, equitativa, en la que todos y todas las guatemaltecas vivamos en condiciones dignas y contemos con un trabajo decente. Muchas gracias.

Sr. Kumar
Trabajador (India)

Distinguido señor presidente, participantes, los felicitamos de Bharat. Una vez más nos hemos reunido aquí como con muy buena disposición para discutir de los desafíos y oportunidades y últimos acontecimientos en el mundo laboral. La OIT tiene un modelo tripartito, desde 1919 trabaja con plena sinceridad y comprometido para lograr que los gobiernos, empleadores y trabajadores del mundo se reúnan para elaborar normas laborales que promuevan el trabajo digno y decente para todos hombres y mujeres. Nosotros vamos al centenario de la OIT en el 2019 y discutimos la cooperación para el desarrollo efectivo hacia los objetivos del desarrollo sostenible. Allí la OIT propone un programa de trabajo decente para lograr los ODS. El mundo se enfrena a problemas muy graves, la desigualdad, el desplazamiento forzoso, el desempleo, cambio climático, la violencia creciente y otras crisis humanitarias. Porque con eso de la mundialización, muchas personas viven en lugares que no son el lugar de origen. La integración económica rápida del último siglo ha llevado al desarrollo del modelo de cadenas de valor y de abastecimiento, que a su vez han dado lugar a la informalidad y a la crisis mundial de desigualdad. Los tenemos que centrar en el desarrollo tecnológico y la cuarta revolución industrial, al desarrollado los robots, la inteligencia artificial y genética que ha modificado el mercado laboral. La economía rural y agrícola han experimentado la baja de remuneración y productividad que fomenta el hostigamiento en el lugar de trabajo, lo que no solo implica los ataques físicos sino también la violencia en el entorno doméstico, la amenaza, el hostigamiento y el acoso, el abuso emocional e intimidación son otras formas de comportamiento que crean ansiedad, temor y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo. Hay una serie de 17 objetivos de desarrollo sostenible establecidos por Naciones Unidas en el 2015 y una diferencia que hay entre los objetivos del desarrollo del milenio y los objetivos del desarrollo sostenible, es que estos últimos se han elaborado gracias a la colaboración de la sociedad civil, mediante encuestas para determinar cuáles son los ámbitos prioritarios de actividad. La mayor parte de los que han respondido tienen menos de 30 años de edad y se encuentran en ámbitos donde hay mucha actividad y donde el acceso a las oportunidades de empleo y de educación está presente. Muchos se han comprometido y esto creo que es la clave del éxito. Hemos de trabajar en tres dimensiones, económico, social y medio ambiental, entre otras cosas, tenemos que tener estas estrategias integradas, para que las empresas puedan durar, se adquieran aptitudes y competencia, se obtenga protección social, desocializar instituciones sociales. Hablamos de motores económicos, pero hay un gran número de países, entre ellos la India que han tratado de integrar los ODS en sus políticas nacionales.

Permítanos proponer un par de estas cuantas ideas económicas fundamentales que permiten formular esos ODS. Primero: Una política amplia, en materia de tecnología, que pueda funcionar de muchas maneras diferentes que pueda darle una visión a la sociabilidad humana, en vez de hacer cosas a corto plazo y beneficiar así de la tecnología. Hemos nombrado una Comisión Nacional Tecnológica y los representantes para estudiar el efecto del cambio tecnológico, luego tenemos que ver la generación de empleo, la adquisición de aptitudes y competencias. Proponemos que sea labor de la política nacional de empleo de manera concentrada y coordinada que no solo implique los objetivos de empleo, sino también, un dividendo demográfico. Nosotros tenemos que vencer la desigualdad y garantizar ciertos criterios, por ejemplo, fijar remuneración y otros elementos, como los diferenciales o brechas salariales. Hemos de trabajar con las poblaciones, creer sensibilidad y sensibilización en la sociedad para poder lograr la transformación, creo que ha llegado la hora de identificar lo que cada cual puede hacer dentro de estos objetivos. Es importante que ajustemos todo lo que se haga, teniendo como objetivo el tratar de lograrlo, llegar a la paz en el siglo siguiente, que es fundamental para remplazarlo con cosas que hemos hecho en el pasado, intereses propios, sin tener en cuenta el interés de la comunidad, lo que queremos es tener en cuenta toda la humanidad. Con estas palabras, quiero concluir deseándole a todos que demuestren mayor solidaridad con todos para que podamos lograr los objetivos del desarrollo sostenible en los próximos doce años. Muchas gracias.

Sra. Vasilescu
Gobierno (Rumanía)

Gracias señor presidente, señoras y señores, señor Director General, felicitamos a esta oficina, por los dos informes del Director General que tienen que ver, con la aplicación del programa de la OIT del 2016 y 2017. Y por la iniciativa "Las Mujeres en el trabajo" impulso en favor de la igualdad. En particular recibimos con agrado, que se haya puesto el énfasis en aspectos que son de importancia fundamental y que tratan de mejorar la situación, que a muchos estados miembros causa inquietud y en donde esta organización puede lograr una diferencia. La agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, prometen allanar la brecha que existe, para apoyo a las instituciones respecto a la igualdad de género y como mejorar la condición institucional de las mujeres. Se reconoce que el empoderar a todas las mujeres y niños, es fundamental para el logro de los objetivos y sus metas en el nuevo marco mundial de desarrollo que conocemos. Para poder lograr estos objetivos tan ambiciosos hemos de hacer frente a muchas cuestiones críticas y tratar las causas de la desigualdad de género. La educación tiene un papel fundamental para poder participar en un mercado laboral. La segregación del género en el mercado laboral, las industrias donde los hombres trabajan mayoritariamente generalmente paga más, que en aquellas profesiones en donde abundan las mujeres. La reconciliación de la vida familiar privada y profesional, el efecto de la interrupción de la carrera profesional, que se ve influida por la duración de esa interrupción. Justamente va asociada con consecuencias negativas respecto de un empleo futuro. En este momento las mujeres oprimidas de la oportunidad de promoción, de formación y de actualización de sus aptitudes profesionales. Hay estereotipos de género, modelos culturales, hay usos y costumbres, que directamente influyen en las actitudes respecto de los papeles femeninos y masculinos en una vida familiar. Hay legislaciones en las que alienta a los padres a tomar licencias por paternidad, el número de aquellos que aprovechan este derecho es realmente pequeño. Hay una mentalidad colectiva que da a las mujeres una responsabilidad casi exclusiva de criar a los niños y de

ocuparse del hogar. El desarrollo suficiente de servicio de atención infantil que puedan permitir tanto a los hombres y a las mujeres a participar plenamente en el mercado laboral. La poca flexibilidad del mercado laboral, el empleo a tiempo parcial, horarios de trabajo flexibles, el teletrabajo o a domicilio, y otras medidas innovadoras que permiten la reconciliación entre el trabajo familiar y la vida privada y profesional. Pensamos que la renuencia y el poco interés que se tiene en el uso de contratos de empleo atípicos es una cosa que habla por sí sola, sobre todo por causa de esos géneros y de esos estereotipos en cuanto al género. Lo que hace Rumania, creo que tenemos la brecha más pequeña salarial, quiero decir entre hombres y mujeres. La Unión Europea según los datos de Eurostat. De los 28 estados miembros, las mujeres normalmente ganan 16 por ciento menos que los hombres. En Rumanía la diferencia es solo de 5,2 por ciento y a la vez Rumania ha podido ratificar el convenio de Estambul y en este mismo momento la ley relativa a oponerse a la violencia en el hogar se estaba debatiendo. En enero del 2018, Rumania decidió transferir las contribuciones de los empleadores a los empleados, pero a la vez, los impuestos que tiene que pagar el empleado al estado también se han reducido. Después de los primeros tres meses, es evidente que los empleados y los empleadores no se han visto afectados por esta medida y que el déficit en cuanto a los fondos de jubilación se ha reducido hasta llegar a ser 57,4 por ciento. Concluyo señor presidente diciéndole, que estamos dispuestos a promover la cooperación internacional, a observar las normas laborales internacionales previstas por la OIT, y compartir sus prácticas ejemplares y políticas, para responder efectivamente a los cambios actuales que genera el cambio y la transformación tan profunda del mundo del trabajo. Muchas gracias.

Sr. López

Trabajador (República Bolivariana de Venezuela)

Muchas gracias presidente, primeramente, felicitaciones por su designación igualmente a los vicepresidentes de esta 107 Conferencia. Los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela consideramos de gran importancia el debate que se realiza en la 107 Conferencia Internacional del Trabajo, referente a la contribución de la OIT para el desarrollo en apoyo de los objetivos de desarrollo sostenibles, la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el trabajo y la vigencia del dialogo social tripartito. El desarrollo de estos temas, los trabajadores venezolanos hemos coincidido plenamente con el gobierno de Venezuela comprometido con el dialogo y con el desarrollo social. Con la justa distribución de la riqueza y con el logro del empleo decente, que nos permite mantener las cifras de desempleo más bajas de Latinoamérica. Igualmente, el gobierno ha adoptado medidas para ampliar la protección social a todas las personas, incluyendo la asignación de la pensión de retiro al 100 por ciento de los venezolanos en la edad de jubilación. Sin embargo, en este esfuerzo conjunto de trabajadores y gobierno nos hemos encontrado con un sector importante de los empleadores venezolanos, que rechazan la posibilidad de compartir la generación de riqueza, con su justa distribución. Se organizan en una entidad de carácter político, fe de cámaras, ellos son responsables de golpes de estado, su presidente encabeza en los pronunciamientos contra la democracia, y la institucionalidad y son responsables de la guerra económica que ha expresada en lo interno, en la inflación inducida y el desabastecimiento de bienes y servicios programado. Y en lo externo, apoyan las medidas de cerco financiero, boicot comercial que se emprende en el imperio estadounidense atentando contra la Soberanía e Independencia de nuestra nación. Por otro lado, mientras nuestro país ha logrado un incremento de la participación de la

mujer trabajadora en un rol más activo en la sociedad, en la incorporación de la producción a la educación y a la participación política, esos empleadores confiesan con desparpajo que en su nómina de gerentes no llega ni al 1 por ciento la participación femenina. No es por casualidad su actitud, ya que la mayoría de los empleadores venezolanos y las transnacionales presentes en nuestro país han crecido económicamente parásitos de la jugosa renta petrolera, no generan importaciones, exportaciones, ni ingresos de divisas no petroleras. Cuando el gobierno revolucionario toma el control de la renta petrolera para garantizar su justa distribución en programas de vivienda, salud, educación y alimentación, que llegan hasta lo más profundo de nuestra sociedad, los empresarios, los empleadores, abandonan las empresas y al país, acusando la Revolución Bolivariana del cerco económico. Las empresas abandonadas son ocupadas por los trabajadores y se restablece la producción. La ocupación no implica expropiación, solamente se garantiza la continuidad y mantenimiento de los puestos de trabajo. En nuestro país existe el dialogo social más profundo, mucho más allá del tripartismo tradicional, los empleadores agrupados en fe de cámaras, se han negado a asistir a la convocatoria de nuestro gobierno y de forma irresponsable, lo acusan de falta de dialogo, y acuden a la aplicación del artículo 26 de la constitución de la OIT, para solicitar la aplicación de una comisión de encuestas. Nuestra delegación, miembro de la central Bolivariana sur la lista de trabajadores y trabajadoras de Venezuela aglutina a más de 3 millones de trabajadores amparados por las convenciones colectivas, tanto del sector público como privado. Firmemente creemos que la OIT debe prepararse para la celebración del centenario con una profunda revisión de su Misión y su Visión, cónsonas con un mundo más convulsionado e impredecible, donde las grandes fuerzas del capital, no garantizan el trabajo decente. 75 por ciento del trabajo precarizado a nivel mundial, son cifras espeluznantes que nos deben preocupar. En Venezuela, estamos comprometidos con la prosperidad de la nación y la búsqueda de la suprema felicidad social. Solamente alcanzable en nuestro país, con el compromiso de los trabajadores y de aquellos empleadores realmente dispuestos a producir en una economía sana, exportadora, generadora de divisas, siempre garantizando la justa distribución de la riqueza. Tenemos la esperanza que con la contribución de todos y todas y en especial de los gobiernos, las 7 iniciativas del centenario, los 17 objetivos para el desarrollo sostenible 2030, y en particular el objetivo 8 y los esfuerzos para garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, se cumplan y así garantizar los legítimos derechos de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo. Por último, desde nuestra humilde posición, ratificamos, nuestra permanente solicitud del derecho del trabajo a la educación y a un suelo propio para el pueblo palestino. Muchas gracias presidente.

Sr. Petersen
Gobierno (Brasil)

Señor presidente, ha pedido usted a la plenaria que usemos un lenguaje parlamentario; los trabajadores de diferentes países que no saben lo que ocurre en el Brasil, juzgan sobre cuestiones que no les concierne, deseamos que este tipo de comportamiento, y el no utilizar el lenguaje parlamentario previsto cese, entonces pedimos al presidente y vicepresidente de la conferencia, que haga cesar ese tipo de actitudes y comportamientos que no respetan pues las mejores prácticas parlamentarias de la OIT ni de ningún otro organismo de Naciones Unidas. Nosotros no hemos hablado para nada, ni presentado mal lo que ocurre en el Brasil. En los últimos decenios hemos tenido recesión económica y crisis políticas en el Brasil y hemos aplicado una reforma laboral y económica y hemos promulgado legislaciones

promovido el cambio. Y hemos interesado en todo esto a la asociativa que es vibrante, el imperio del derecho existe, es fuerte, y el cuerpo judicial es plenamente independiente. Esto demuestra nuestra fortaleza, mediante nuestros hechos y acciones, el gobierno demuestra pues su compromiso inquebrantable para con el imperio del derecho y sobre todo para con el carácter abierto y democrático de nuestra democracia, Señor, la legislación laboral data del 43, era necesario realizarla y tras una discusión prolija en el parlamento, hay una nueva legislación que entró en vigor en noviembre del año pasado y profiere protección jurídica respecto de ciertas situaciones específicas de la economía antes no cubiertas, facilita la contratación y la formalización del empleo. Los convenios y los instrumentos entre sindicatos y empleadores, es otra muestra de lo anterior. Nosotros, tenemos una constitución robusta que protege a los trabajadores del Brasil y eso se conserva. La nueva legislación todavía tiene que atacar las tasas tan altas de desempleo que dejo una de las peores crisis económicas que ha atravesado el Brasil. La cifra del primer trimestre de este año indica que 330 mil nuevos puestos de empleo han sido creados y esto en los últimos cinco años. Cosa sin precedente, muchas gracias señor presidente.

Miércoles 6 de junio 2018, sesión de la tarde

Sr. Benavides Ganoza
Empleador (Perú)

Reciban el saludo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas CONFIEP gremio o cúpula del Perú. Coincidimos con el Director General en la necesidad de impulsar la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad como elemento fundamental para promover la justicia social en el mundo. Para lograr los objetivos trazados, el sector público y el sector privado tienen un papel importante. En este tema tan relevante las empresas han comprobado que la aplicación de incentivos bien diseñados es más eficaz que imponer nuevas obligaciones bajo un enfoque meramente jurídico. Nuestra constitución política garantiza el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado por motivos de sexo, idioma, religión o cualquier otra índole. También establece que en la relación laboral se respete el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Sin embargo, aún tenemos brechas pendientes por resolver, desde CONFIEP lideramos diversas iniciativas para promover la igualdad de género. A partir del 2005, somos la secretaría técnica del pacto mundial y promovemos la erradicación de cualquier práctica de discriminación en el empleo. Desde el 2007, a través de la Asociación de Empresario por la Educación propiciamos el acceso a una educación básica a los niños y niñas de cientos de escuelas en el interior del país. Desde el 2015, en el marco de la promoción de los 17 ODS impulsamos el objetivo 5 referido a la igualdad de género como elemento fundamental para alcanzar el desarrollo. Además, promovemos que nuestras organizaciones asociadas y sus empresas implementen políticas de igualdad de género para garantizar la igualdad de oportunidades. Cabe destacar que en CONFIEP más del 64 por ciento de nuestros trabajadores son mujeres. El 80 por ciento de nuestra plana gerencial es mujer y la primera vicepresidenta también es mujer. Estos son claros indicadores de nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género. Continuamente la normativa sobre igualdad de derechos de la mujer viene siendo reforzada por múltiples organizaciones. Saludamos el esfuerzo realizado y reconocemos que la tarea es enorme, por ello es necesario que las herramientas para lograr los objetivos sean múltiples y no solo normativas. Consideramos importante articular esfuerzos con

todas las entidades que abordan este tema, evitando la duplicidad de sistemas, el exceso de normas y la sobrerregulación. En este modo, frente a lo que plantea en la memoria se viene discutiendo en esta conferencia consideramos que se debe atender la realidad peculiar de los países, lo que permitirá que cada uno de ellos elegir sus propios métodos para alcanzar la igualdad de derechos de la mujer. No necesitamos ni queremos más normas. La legislación laboral debe buscar el equilibrio en la protección de los derechos de los trabajadores, el desarrollo del país y el de las empresas formales para generar más puestos de trabajo retribuidos satisfactoriamente y con protección social. Ello sin embargo no será posible sin una adecuada regulación laboral. Mantener una legislación rígida llevará a que la brecha entre los formales e informales se agrande. Lo que no beneficia a nadie. Según el Banco Interamericano de Desarrollo las empresas peruanas soportan una de las legislaciones laborales más rígidas y gravosas del mundo, lo que le resta competitividad, afecta su productividad, genera informalidad y menos desarrollo. En el Perú, donde alrededor del 73 por ciento de la actividad económica es informal, es preciso que la legislación genere las condiciones necesarias que permitan la transición hacia la formalidad. La formalización es un reto que nuestros estados deben afrontar y solucionar y para que este proceso tenga éxito deben evidenciarse los beneficios para el empresario informal. Esta acción requiere de un esfuerzo nacional para definir los problemas y consensuar la solución. La recomendación 204 de la OIT, reconoce que para reducir la economía informal se deben tener en cuenta las circunstancias, leyes, políticas y prioridades específicas de cada país, los cuales servirán para implementar diversas estrategias. Es claro que solo la formalización generará trabajo decente, bien remunerado y con seguridad social para los trabajadores. Solo así podremos cambiar la penosa realidad nacional, la cual muestra que 7 de cada 10 trabajadores peruanos están bajo la sombra de la informalidad. El mundo del trabajo está profundamente vinculado a la inversión, y esta a su vez a la empresa privada. En el Perú la inversión privada representa el 80 por ciento del total de la inversión. No existe otro mecanismo para generar empleo formal, no hay otra fórmula, se deben construir políticas públicas que fomenten entornos propicios para la inversión y la empresa que sean sostenibles en el tiempo. Muchas gracias.

Sr. Alibeigi
Trabajador (República Islámica del Irán)

Respetables directores, representantes de los grupos de trabajadores, empleadores y gobiernos. La celebración de la sesión 107.ª de la Conferencia Internacional del Trabajo nos brinda la oportunidad de proteger el futuro de los trabajadores contra las oleadas destructivas que suponen las crisis globales a través de la ayuda mutua y la transparencia de las revisiones y evaluaciones de expertos. Espero que los resultados de esta conferencia cedan el paso a la promoción del papel de la mujer y la seguridad en el mundo del trabajo para todos los trabajadores de todo el mundo. Señoras y señores, el tema elegido para el informe del Director General la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo representa un tema del todo pertinente y adecuado porque las mujeres constituyen la mitad de la población en cada país del mundo, por lo tanto, desempeñan un papel efectivo en el dinamismo y progreso de su comunidad. Actualmente, muchas mujeres trabajan codo con codo con los hombres en distintos sectores y ámbitos, sin embargo, la igualdad de género sigue siendo un problema que todavía no se ha resuelto. Las mujeres todavía no tienen las mismas oportunidades de promoción y acceso a puestos de responsabilidad en comparación con los hombres. Y muchas reciben un salario menor. Cabe destacar

que el empleo de las mujeres se ve acompañado de responsabilidades gratificantes. Además, en el caso del desempeño del mismo trabajo las mujeres tienen que hacer frente también a las obligaciones del hogar y al estrés que resulta del trabajo. Estos son ejemplos amargos que confirman que los logros del mundo en el ámbito del trabajo decente, sobre todo para las mujeres son pocos en comparación con los esfuerzos ya desplegados. La mayoría de los convenios subraya el cumplimiento de sus derechos, pero mientras que el trabajo decente no se consiga la funcionalidad de los convenios relacionados con la mujer y con la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo será difícil. Afortunadamente la República Islámica de Irán ofrece programas de formación adecuados para las mujeres. El resultado es que las mujeres se gradúan y son capaces de adentrarse en el mundo del trabajo. Por desgracia las sanciones tiránicas y la falta de cumplimiento del plan de acción conjunto ha traído consigo la eliminación de las oportunidades a la inversión y ello ha hecho que se destruyan las oportunidades de empleo para las mujeres. Las mujeres actualmente tienen más dificultades para acceder al mercado laboral. Señor presidente, señoras y señores, los trabajadores del mundo y en mi propio país sufren y ello constituye una de las preocupaciones más importantes y fundamentales para los trabajadores. La preocupación más importante es la falta de seguridad en el trabajo porque por desgracia la prevalencia de los contratos de trabajo temporales ha puesto en peligro la seguridad de los trabajadores y por este motivo los trabajadores ya no se sienten tranquilos y tampoco sus hogares. Ante estas condiciones la posibilidad de planificación y de vivir una vida decente más allá de la ansiedad no es posible. Me gustaría informarles de que los contratos definidos y temporales no solo atentan a la dignidad de los trabajadores. También han negado la libertad a los sindicatos. Me gustaría pedir al Director General de la OIT a que adopte una política para proteger más a los trabajadores al objeto de que los gobiernos desarrollen, incluyan los contratos de trabajo temporales en su agenda de cara al futuro. Esto ayudará a dar un paso adelante para una mayor transparencia. Por último, espero que la paz y la tranquilidad prevalezca en todo el mundo y sea posible para todos los seres humanos independientemente del color, raza y nacionalidad y que todos tengan los mismos derechos, gracias por su atención.

Sr. Pavic
Gobierno (Croacia)

Estimada presidenta, delegados, agradecemos el informe del director, consideramos que el análisis de la posición de las mujeres en el mundo del trabajo está muy bien desarrollado. Me gustaría decir que Croacia está firmemente comprometida con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y disminuir la brecha salarial de género. En lo que se refiere a las normas de la OIT, me gustaría subrayar que hemos ratificado el convenio 100 sobre la remuneración equitativa y el convenio 111 en cuanto a la discriminación en el empleo y la ocupación. La OIT ha sido una organización fundamental para la promoción de las mujeres en el mundo del trabajo. Considero que seguirá en el futuro siendo una organización clave. Considero que hay dos puntos clave en el tema de la mujer en el trabajo y laboral. En primer lugar, en el contexto de una menor oferta laboral y las tendencias demográficas negativas en Europa. El aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral es un potencial clave. La participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo significativamente menor que la de los hombres. La brecha de género sigue siendo del 10 por ciento en Croacia. Se trata de un potencial que tenemos que aprovechar. Las razones para la

menor actividad de las mujeres incluyen la falta de oportunidades sobre todo en las zonas rurales, la falta de atención institucional y para el cuidado de los niños y los miembros dependientes de las familias y una falta generalizada de apoyo individual y programas a medida para ayudar a que las mujeres vuelvan a acceder al mercado laboral. Nos gustaría subrayar nuestros proyectos insignia, el proyecto Mega Wage de 140 millones de euros que hemos desarrollado para ayudar a las mujeres que se encuentran en desventaja a que accedan al mercado laboral. Con este proyecto cada beneficiario proporciona atención, ayuda a cuatro hogares y recibe un salario de dos años y alrededor de 1000 euros para que sean invertidos en educación, en aprendizaje de nuevas destrezas. A través de este proyecto hemos ayudado a más de 7000 mujeres que se encuentran en desventaja para acceder al mercado laboral y hemos proporcionado ayuda a 35000 hogares dependientes. En lo que se refiere a la atención de los niños, que es muy importante para llegar a un equilibrio, tenemos el objetivo de invertir 40 millones de euros en la extensión de la jornada laboral en las guarderías de Croacia para que los padres no tengan que elegir entre empleo y atención a sus hijos, en segundo lugar, las mujeres en el mundo del trabajo cobran menos y además avanzan a un ritmo más lento, la brecha salarial en Croacia sigue siendo del 10 por ciento y está por debajo del promedio de la UE del 16 por ciento. El motivo de esta brecha es el marco legal. Nuestro código laboral define la igualdad de salario entre hombres y mujeres. Seguiremos desplegando esfuerzos para disminuir la brecha salarial. La carga de trabajo en el hogar no está bien distribuida, además de extender la atención a los niños que ha mencioné, deberíamos ofrecer acuerdos más flexibles para permitir que las mujeres combinen el trabajo con su vida privada, deberíamos promover la utilización y el uso de la baja por paternidad y maternidad y distribuir también entre los padres. En este sentido me gustaría subrayar el convenio 156 que Croacia ratificó y que es muy relevante en cuanto a la diferenciación entre las profesiones femeninas y masculinas. Hemos estado luchando contra este estereotipo y vamos a distribuir 17000 becas y esperamos ofrecer las mismas oportunidades para hombres y mujeres para que consigan entrar en el mundo del trabajo. Tras el trabajo de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Croacia en esta línea ha ratificado el convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Consideramos que la violencia y el acoso son inaceptables. Ello incluye el lugar de trabajo. Agradecemos que haya un convenio sobre este tema, complementado por una recomendación. Como Croacia actualmente preside el Consejo de Europa, en vísperas del centenario de la OIT y nuestra presidencia del Consejo de la Unión Europea en 2020, vamos a hacer todo lo posible para reforzar la posición de las mujeres en el mundo del trabajo. Estamos seguros de que el empoderamiento de las mujeres será un beneficio para todos nosotros, al igual que su participación a todos los niveles.

Sr. Rusu
Trabajador (Rumanía)

Señora presidenta, señoras y señores, ante todo me gustaría decirles que es un honor para mí, estar aquí en la 107.ª sesión de la CIT. Me gustaría dar las gracias por la oportunidad que se me ha brindado para intervenir en nombre del movimiento sindical de Rumanía en este acontecimiento mundial. Agradecemos el informe del Director General en cuanto a la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Consideramos que como una de las siete iniciativas puestas en marcha por la OIT para celebrar su primer siglo de existencia. Me gustaría decir que Rumanía fue miembro fundador de la OIT. El movimiento sindical de Rumanía está

determinado a conseguir una igualdad verdadera entre los hombres y las mujeres, insistiendo en la necesidad de eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la eliminación de la discriminación en el trabajo y defendiendo el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar todo ello al objeto de mejorar significativamente la vida de las mujeres que trabajan. Señoras y señores, las enmiendas al Código de Trabajo y la nueva ley de Diálogo social y negociaciones colectivas en Rumanía a través de la adopción de la ley 62/2011 son cambios que se han introducido para mejorar la flexibilidad de las relaciones del trabajo. Ello ha tenido consecuencias negativas en el mercado del trabajo y el diálogo social. El convenio colectivo interprofesional a nivel nacional se ha eliminado y los cambios introducidos para definir los sectores de actividad y los criterios de representatividad han alterado el sistema de negociación colectiva, de manera que no se ha podido concluir ningún acuerdo sectorial colectivo después de la entrada en vigor de la ley en 2011. En las empresas cada vez hay una mayor tendencia a concluir convenios colectivos con los representantes de los trabajadores y no de los sindicatos. Solamente el 16 por ciento de todos los convenios colectivos de trabajo que se finalizaron el año pasado han sido negociados por los sindicatos y federaciones representantes. Es preocupante que estos convenios colectivos de las empresas con los representantes de los empleados no implican una negociación de los derechos de los empleados. Según los últimos datos disponibles, la cobertura de la negociación colectiva es de un 20 por ciento del total de los empleados, en relación y en comparación con un 98 por ciento antes de la adopción de la ley 62 del 2011. Incluso los derechos garantizados por la constitución se han visto afectados por estas disposiciones. Para constituir un sindicato debe haber 15 trabajadores para un empleador. Si son menos o trabajan para empleadores diferentes, pero tienen la misma profesión no puede formar un sindicato. Ello afecta la libertad sindical, esto es un derecho garantizado por la constitución de Rumanía. También hay una falta de interés por el gobierno para establecer un diálogo social eficaz. La nueva decisión del gobierno de transferir todas las cotizaciones de la seguridad social para la jubilación y la salud del empleador al empleado significa que los trabajadores tienen que encargarse de la financiación del sistema de la seguridad social. Ello significa que se han abandonado algunos derechos. Todas estas medidas exacerban el riesgo de pobreza y exclusión social de los trabajadores. Todas estas medidas tomadas por el gobierno para la transferencia de las cotizaciones sociales al empleado han tenido efectos negativos incluyendo la violación del convenio 102 de la OIT, los costes totales se ven cubiertos a un máximo del 50 por ciento por los trabajadores y la obligación de la financiación colectiva. Las cotizaciones debidas para un programa a tiempo parcial son más elevadas que las ganancias del empleado, la desaparición de un número importante de contratos individuales de trabajo a tiempo parcial, ahora bien, esto va contra las reglas que debatimos y que adoptamos aquí. Si hacemos referencia al marco jurídico rumano, la ley 217 del 2003, bueno me gustaría decir que en Rumanía tenemos bastantes ministras y mujeres que están en el gobierno. Los costes de la violencia contra las mujeres son elevados, implican costes directos de los servicios de trato y apoyo a las mujeres y sus hijos y que los culpables vayan ante la justicia. Entre los costes indirectos se incluyen las ausencias al trabajo, la pérdida de empleo, la productividad y también sufrimientos físicos. En el último informe del Instituto Europeo de la igualdad de género, la violencia de género, sobre todo contra las mujeres cuesta a Rumanía 10 000 millones de euros al año, es decir un 6 por ciento del PIB en comparación al 1,7 por ciento del PIB media de la Unión Europea. En lo que se refiere a la violencia en el trabajo los movimientos sindicales de Rumanía esperan corregir la situación, muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Bobic
Empleador (Chile)

Señora presidenta de la conferencia, señor Ryder, Director General de la OIT, señoras y señores delegados. Para la Confederación de la producción y del comercio de Chile es un placer participar de la 107 conferencia internacional del trabajo en la casa del diálogo social y el tripartismo, y aprovechamos la oportunidad para enviar un especial saludo a la representación gubernamental y a la de los trabajadores de nuestro país. En marzo de este año se inició una nueva gestión de gobierno presidida por el presidente Sebastián Piñera y con ello una nueva serie de políticas públicas y propuestas de trabajo legislativo, esperamos que las nuevas iniciativas favorezcan la recuperación del crecimiento, la inversión y el empleo y expresamos nuestra plena disponibilidad para dialogar y hacer aportes que contribuyan con estos objetivos país. En materia de trabajo y empleo el gobierno ha diseñado una propuesta ambiciosa en la que destacan los objetivos pendientes de mejorar la calidad y pertinencia a la capacitación, aumentar la empleabilidad de las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores y mejorar las pensiones de quienes trabajan. Todos temas importantes, que requieren un reenfoque de las políticas públicas y en algunos casos de nuevas normas legales. La memoria del Director General de este año se refiere a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, impulso en favor de la igualdad, tema que es una de las siete iniciativas del centenario de la OIT y que es de la mayor importancia. En nuestro país el gobierno ha anunciado una amplia agenda de género que pretende favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que prevé derogar normas discriminatorias contra las mujeres tales como las que en materia laboral les impone un impuesto al trabajo al acceder al derecho a sala cuna. Compartimos que la sociedad ha cambiado y que es importante adecuar la legislación a tiempos en que hombres y mujeres tenemos igualdad de derechos y obligaciones y todos estamos conscientes de que solo con una mayor incorporación de las mujeres al empleo formal y protegido podremos lograr un desarrollo integral y sustentable en nuestro país. Pero también nos damos cuenta y el debate internacional que se desarrolla en el seno del a OIT nos recuerda, que el futuro del trabajo ya nos está alcanzando y es que es fundamental que las normas laborales del trabajo, la educación en las escuelas y la capacitación se adapten cuanto antes a los cambios que están experimentando de manera extraordinariamente dinámica las empresas y los mercados globales en los que ellas compiten. Por tanto, esperamos que las nuevas políticas públicas y propuestas de cambios legislativos que impulsa el gobierno tomen en cuenta esa realidad. De manera que tanto los hombres como las mujeres puedan de acuerdo su situación particular reconvertirse en los casos en que sus empleos estén próximos o sean candidatos a ser automatizados o formarse y capacitarse con las nuevas competencias que exigen los mercados, lo cierto, y eso parece ser un criterio compartido a nivel internacional por quienes desde las distintas instancias están analizando el futuro del trabajo, es que la incapacitación permanente llegó para quedarse. La necesidad de actualizarse se ha vuelto una necesidad como único medio para no quedar obsoleto y para Chile es un gran reto país que requerirá el esfuerzo de todos, trabajadores, empleadores y gobierno. La incorporación de las mujeres al trabajo formal es una oportunidad para Chile y como tal esperamos que el nuevo gobierno haga propuestas que tengan en cuenta los cambios que están experimentando los trabajos. La automatización de algunas tareas y la importancia de alinear de manera más firme y decidida la capacitación con la demanda de las empresas. Por nuestra parte estamos disponibles a colaborar con el gobierno en esta tarea, facilitando el acceso a los requerimientos de las empresas. Muchas gracias.

Sra. Ilveskivi
Trabajadora (Finlandia)

Señora presidenta, señor Director General, delegados, muchísimas gracias por esta oportunidad que se me brinda de mostrar cuál es la postura de los sindicatos finlandeses sobre la memoria del Director General Ryder relativo a la iniciativa relativa a las mujeres, impulso a favor de la igualdad. Apoyamos el propósito de dicha memoria, a saber, promover la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad. La igualdad entre hombres y mujeres queda garantizada como derecho humano por varios convenios de derechos humanos a escala mundial y regional. Lo cual pasa también por normas de la OIT y otro tipo de iniciativas. Como se indica en la memoria del Director General cierto progreso sí que se ha registrado, pero muchísimo más queda por hacer para alcanzar dicho objetivo. El estado de bienestar que se ha ido generando junto con el gobierno y los interlocutores sociales puede considerarse un proyecto de igualdad de género. Los derechos sociales de carácter universales que incluye las prestaciones, servicios, permisos de paternidad, también se ven compensados así a través de cuidados para los niños, cuidados para las personas de edad y otras oportunidades para que las mujeres puedan participar más en la vida laboral. Además, el derecho de toda persona a la educación, desde la edad más temprana, ya el jardín de infancia pasando por la escuela primaria y la educación superior, también evita que las mujeres no tengan tanta penuria económica y que puedan desarrollar sus capacidades. Si bien Finlandia forma parte de los estados nórdicos de bienestar y contamos con un largo historial de implicación de la mujer en la vida laboral y social, van surgiendo nuevos problemas, en los últimos años se han adoptado medidas que invierten estos logros a través de medidas de austeridad del gobierno finlandés. Ha habido recortes en las prestaciones de la seguridad social y otros servicios y también distintas prestaciones de educación a la infancia, limitando así la participación de los padres en la vida laboral, esto complica por ejemplo el que vuelvan los padres desempleados al mercado de trabajo. Pese a esta larga tradición de participación de las mujeres en la vida laboral. Deben adoptarse más medidas de promoción antes de que podamos decir que existe genuinamente la igualdad de género. El reparto o proporción de las mujeres en las ocupaciones de remuneración baja es superior que la de los hombres, aunque los hombres también se encarguen de los niños más que en el pasado. Pero estas responsabilidades aún siguen reposando más en los hombros de las mujeres. Si no tomamos muy en serio a escala mundial la igualdad de género, los cuidados de los niños y otros tipos de cuidados deben ser prestados de forma equitativa por todos. El Director General plantea la cuestión de la violencia y el acoso contra las mujeres en su memoria, cuestión importantísima. En efecto, la violencia y el acoso adopta muchas formas, que pasa por formas de malos tratos, discriminación, fenómenos que a veces es difícil de probar, llegando hasta asaltos en el puesto de trabajo, donde se muestra cuál es los resultados en la salud de los trabajadores. Hay que ayudar a todas las víctimas. La Confederación Sindical de Finlandia indica que hay que hacer más para evitar la violencia y el acoso a través de los medios adecuados de protección, cuidados posteriores al acoso, medios de denuncia, todo ello ha hecho que Finlandia esté en oposición a menudo contra ciertos empleadores y departamentos del gobierno para que se promulgue la legislación necesaria para poder contar con un genuino derecho de bienestar psicológico y físico de todos necesitamos ser más ambiciosos, la cooperación tripartita que funcione a escala nacional y mundial. Tengamos presente que los principios y derechos fundamentales en el trabajo que garantizan los convenios de la OIT, aparte de ser derechos humanos universales, deben ser respetas

sin limitación o derogación alguna. Las confederaciones sindicales de Finlandia consideran que un nuevo convenio internacional sobre violencia y acoso sería la medida oportuna para que la legislación por fin protegiera a los trabajadores contra la violencia y el acoso y se promoviera la igualdad de género en el mundo laboral, además de la adopción mundial de principios de la OIT con la agenda de trabajo decente en la sociedad en términos generales, muchas gracias.

Sr. Cabrita
Gobierno (Portugal)

Señora presidente, comienzo por saludar esta 107.ª conferencia internacional del trabajo y todos los que en ella participan. Me felicito de la memoria del Director General sobre las mujeres en el trabajo, es un incentivo que muestra este largo recorrido de la defensa de la igualdad de género y supone honrar esta agenda de trabajo decente, valorando así aún más en el centenario de la OIT. Es más, de todas las formas de desigualdad existentes pocas serán tan estructurales como las desigualdades entre hombres y mujeres, desigualdades de carácter salarial, desigualdades en los cargos ocupados, en la conciliación de trabajo y familia y acceso al empleo, desigualdades que pese a los progresos aún siguen persistiendo y ponen en tela de juicio los valores de justicia social de igualdad de oportunidades, pilares fundamentales de las sociedades en las que deseamos vivir. Desigualdades que muchas veces se combinan con fenómenos de discriminación, por ejemplo, la OIT a finales de los 50 hace ya 60 años consideraba que era ya la forma más violenta de discriminación sobre las mujeres trabajadoras que era el acoso. Y pese a todos estos avances hay cierta persistencia de fenómenos que no es una mera desigualdad, sino que nos obliga a todos a lugar a favor de su erradicación. En Portugal en 2017 se estudió una nueva ley con grandes avances y se aprobó sin votos en contra por una abrumadora mayoría de todas las fuerzas políticas. Así se reforzó el derecho de ayudar a las víctimas, se crearon mecanismos de denuncia, se reforzó las disciplinas en las empresas y para ayudar a las víctimas del acoso. En este futuro del trabajo al que aspiramos no hay margen para la discriminación sino solo para el trabajo decente, por eso tenemos que afianzar los logros conseguidos en Portugal y lo hacemos también a través de la nueva ley de igualdad salarial. Lo hacemos a través de unas medidas permanentes en igualdad de género y más allá, para conseguir el trabajo decente pleno. Esta es la garantía de sostenibilidad en el marco laboral, el dialogo social y el tripartismo, elementos fundadores de la OIT por excelencia son un pilar primordial del trabajo en gran transformación, con mucha repercusión en el empleo y para mejorar así la eficacia de las leyes y la inspección del trabajo. Por ello las políticas laborales en Portugal están ancladas en un diálogo social continuo entre el gobierno y los interlocutores sociales. Hace menos de una semana un convenio tripartito suscrito por la mayoría de los interlocutores sociales con decenas de medidas concretas para luchar contra la precariedad y promover la negociación colectiva adoptado por el gobierno y ya presentado al parlamento para que continúe así su tramitación parlamentaria. Se trata de mejorar las condiciones de trabajo temporal, penalizar a las empresas que abusan de la rotación de trabajadores y conseguir en distintos niveles la promoción, todo ello fue el resultado de una profunda discusión, y difícil, duró más de un año, es señal de estabilidad y previsibilidad para todos los actores económicos del mercado laboral. Pero sobre todo una señal muy importante a escala interna y externa, porque el dinamismo de la negociación colectiva, la lucha contra la precariedad y la inseguridad laboral constituyen hoy objetivos compartidos de todos los agentes y sectores de la sociedad

portuguesa para la mejora del empleo en Portugal. La concretización de los principios de trabajo decente y la construcción de un futuro de trabajo en que revisemos los objetivos de la agenda de 2030 es algo que queremos ver porque depende de este tipo de compromiso. Se trata pues de un diálogo consecuente entre interlocutores sociales y se traduce en acciones con un diálogo permanente sobre las condiciones de trabajo dignas, estabilidad en el empleo, igualdad entre hombres y mujeres y de la plena participación de los distintos actores en el mercado laboral, depende igualmente reafirmar el valor del diálogo social, la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el tripartismo, como valores fundamentales del mundo del trabajo y la adaptación al cambio en cada uno de nuestros países, muchísimas gracias .

Sr. Qaderi
Trabajador (Afganistán)

Distinguida presidenta, queridos colegas, señoras y señores. Es un gran honor para mí tener la oportunidad de hablar en nombre del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Afganistán. El NUAWE, una organización democrática de trabajadores de Afganistán, con 174 mil miembros, 28 oficinas y 28 oficinas en 34 provincias. La participación en el Consejo Laboral Supremo para la resolución de disputas, la Comisión de pensiones de la organización social y los sectores privados, La Comisión para la revisión de la Legislación Laboral y el Programa de Trabajo decente de la OIT, son algunos de los trabajos realizados. También ha participado en las consultas sobre la Legislación Laboral Tripartita y la redacción de 12 artículos sobre trabajo y empleo con el Ministerio de Trabajo y asuntos sociales y la Cámara de Comercio. Durante muchos años el NUAWE compro una serie de propiedades y todos los documentos legales. Estas propiedades se compraron gracias a las cuotas de los miembros y se destinaron a oficinas y centros de formación para el sindicato. Algunas se alquilaron y las rentas se utilizaron para financiar los proyectos al desarrollo de la Unión. Sin embargo, el 17 de marzo del 2016, se emitió una orden presidencial por parte del Ministerio de Finanzas y la autoridad territorial de Afganistán para la apropiación de las propiedades del NUAWE. El 31 de enero del 2018, el gobierno envió una carta al NUAWE, donde decía que había la posibilidad que había la posibilidad de apropiarse sus propiedades, además, el Ministerio de Justicia, amenazó con no renovar la licencia o el registro del NUAWE, sino daban las propiedades al gobierno. Estos decretos y esta orden iban claramente contra la legislación y la justicia y la constitución de la República Islámica de Afganistán. Siguiendo el decreto presidencial, la policía y el ejército confiscaron las instalaciones del NUAWE, el 8 y el 21 de abril del 2018. La policía volvió a irrumpir en la sede del NUAWE y cerró las oficinas el 14 de mayo. Para proteger las instalaciones del sindicato, algunos de los líderes del NUAWE, incluyendo su presidente y algunas mujeres fueron golpeados por la policía y resultaron heridos, tuvieron que ir incluso al hospital. Los miembros, se han visto comprometidos en movimientos de resistencia no violentos, incluyendo, una huelga de hambre. El NUAWE, ha presentado una demanda judicial para obtener una mayor protección de conformidad con las garantías consagradas en la constitución del país. Sin embargo, el gobierno, ha ignorado hasta ahora, no ha tenido en cuenta, las resoluciones judiciales y sigue con sus actividades antisindicales. En esta Conferencia, el NUAWE, ha sido nombrado como delegado de los trabajadores, sin embargo, no habido ningún apoyo, ni siquiera apoyo financiero por parte del gobierno. El gobierno ha violado y no ha tenido en cuenta su responsabilidad.

Tampoco ha cumplido con sus obligaciones de conformidad con la constitución de la OIT, articulo 13-2. Condenamos las acciones emprendidas por el gobierno de Afganistán para destruir el movimiento laboral, que es fundamental para los trabajadores de Afganistán. Pedimos a esta Organización que apoyo a los trabajadores afganos, en su lucha hacia la justicia social, los derechos humanos y los derechos de los trabajadores y para conseguir condiciones de vida y de trabajo. Instamos firmemente al gobierno de Afganistán, a que reconozca a los sindicatos como interlocutor social y que respete sus derechos fundamentales, incluyendo los derechos de las propiedades de los sindicatos. Instamos al gobierno también a que frene la intimidación y deje de utilizar la fuerza armada Ello constituye una violación grave de las obligaciones de Afganistán a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores como miembro de la OIT. La Misión de alto nivel de la OIT en Afganistán, debería resolver el tema de reconocimiento del movimiento sindical libre en Afganistán. Para volver a emitir la licencia del NUAWE y se devuelvan las propiedades confiscadas por el estado.

Sra. Santos Lelis
Gobierno (Cabo Verde)

Buenas tardes, señor presidente, señoras y señores, permítanme en nombre del gobierno de Cabo Verde, dirigir nuestros saludos a la dirección ante esta 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo y a todos los ilustres participantes y delegados. Pretendiendo contribuir con los temas presentados en las memorias para su apreciación y discusión en esta Conferencia y para aprovechar mejor el tiempo quisiéramos manifestar nuestra satisfacción con la continuidad de la iniciativa "Mujeres en el Trabajo", puesto que es fundamental para poder alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, que hoy asumimos como compromisos por todas las naciones. Ha llegado el momento de realmente trabajar para vencer estas desigualdades y garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades y las mejores opciones, tantas como existen para los hombres, en línea con la estrategia tan bien perfilada por la OIT, para impulsar la igualdad y teniendo como subyacente el tema del camino hacia una nueva economía de cuidados. Cabo Verde ya tiene un programa ambicioso en su fase embrionaria, a tal efecto, aprobamos el año pasado, un plan nacional de cuidados, confirmando así nuestra alineación, con los convenios relativos al piso de Protección Social. Este sistema de cuidados presenta un carácter transversal integrador, puesto que, al reconocer el derecho de las personas dependientes al cuidado, permitirá a la vez ofrecer oportunidades que promueven el empleo a las mujeres que predominantemente, tradicionalmente son las que prestan estos cuidados, generando así una red nacional certificada que potencialmente raciona el mercado de trabajo de las denominadas prestadoras de cuidados. El gobierno también pretende ampliar la Protección Social, a través de la inclusión de una nueva prestación que es el evento social de la inclusión, a través del cual, se conseguirá una periódica transferencia de ingresos a las familias que viven en extrema pobreza y que se encargan del cuidado de menores de 15 años. Señoras y señores, estamos en la actualidad, en pleno dialogo social y de esa actividad fue resultado un convenio de concertación estratégica el año pasado entre los interlocutores sociales, se trata de un instrumento estratégico con metas precisas, de política laboral, fiscalidad, rendimientos, empleo y un sistema de protección y seguridad social, orientado para la creación de un entorno favorable para los negocios con crecimiento económico, la atracción de inversión extranjera y por ende reducción de la pobreza. Entre los compromisos asumidos por el gobierno en ese

acuerdo, también se destaca el aumento del salario mínimo nacional de 11000 a 13000 escudos que ya se ha conseguido, pero la meta es que paulatinamente se llegue hasta 15000 escudos a finales de la legislatura, teniendo en cuenta que no hay que desequilibrar la macroeconomía y la competitividad. Igualmente hemos aplicado un subsidio al desempleo, que engloba a los trabajadores dentro de una protección social obligatoria con vigencia mínima de 60 a 150 días, para poder solventar la situación de desempleo involuntario. Y en curso está la revisión de la ley del seguro obligatorio y accidentes de trabajos, y enfermedades profesionales, con vistas a adaptarlo a la nueva realidad y necesidades del país. El gobierno de Cabo Verde, también tiene como ambición, un mercado de trabajo cualificado de flexible y que defienda los derechos de los trabajadores, aspiramos a una política salarial adecuada a la realidad Socio-económica de nuestras Islas compatible con el trabajo decente y potenciando la realización de las aspiraciones de los caboverdianos. Se trata pues de un sistema nacional de enseñanza, para conseguir una educación en pro de la empleabilidad, de las cualificaciones en nuevas tecnologías, de la preparación de nuevas formas de organización del trabajo. Lo cual también supone un papel fundamental. Para concluir, en esta magna Conferencia deseamos garantizar nuestro propósito de continuar colaborando en pro de un Cabo Verde como país desarrollado, moderno, inclusivo y abierto al mundo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Amil
Gobierno (Pakistán)

Vicepresidente, colaboradores sociales, señoras y señores, felicitamos al embajador como el nuevo presidente de la Conferencia y pedimos al honorable ministro del Trabajo de Jordania por haber presidido con éxito los proceedings. Pakistán recibe con gusto la agenda tan completa de esta Conferencia, que trata con la importante dimensión del mundo laboral. Señor vicepresidente, Pakistán es el sexto país más populoso. La mitad de la fuerza con una población de más de 200 millones, 62 por ciento de nuestra población está en edad de trabajar, la mitad de esta fuerza laboral unos 62 millones son mujeres. Nuestro gobierno es bien consciente en un empleo bien remunerado, puede acelerar el crecimiento del PIB de Pakistán del 3 por ciento por año, por ello, acogemos con satisfacción, la memoria del Director General, para impulsar esta igualdad, y la participación de las mujeres en la iniciativa laboral. También, apoyamos todas las iniciativas de la Conferencia Internacional del Trabajo para ir cercenando el acoso y la violencia en el lugar del trabajo a través de distintas medidas. Se trata también de hacer avanzar los ODS en Pakistán y en los países en desarrollo y en la generación de empleos, sobre todo para las mujeres jóvenes, mujeres, empleadas con éxito económico, así como empleadoras, son catalizadoras del cambio social en los países en desarrollo y son modelos sociales. Pakistán ha tomado medidas recientes, para incentivar el espíritu empresarial y generar el empleo de los jóvenes, sobre todo de mujeres y jóvenes que está ya arrojando sus frutos. El empoderamiento de las mujeres, nos hace que nos centremos recursos tales como la tierra, el dinero, los créditos, los ingresos dispuestos para las mujeres, además de que puedan participar más en la toma de decisiones tal como ya se plasma en la constitución de los acuerdos sociales. Igualdad de educación y otros servicios como los sanitarios que también deben preverse para las mujeres. Pakistán está comprometido para con la meta 5 de la ODS. También somos signatarios de la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres. Hemos internalizado los objetivos de desarrollo sostenible a través de nuestros objetivos nacionales de aquí a 2025.

Queremos también fomentar el dialogo, la inclusión, el tripartismo, nuestra formulación y aplicación de políticas. La Comisión consultiva tripartita, federal, constituye el medio a través del cual se dan las respuestas a políticas sobre cuestiones fundamentales. Agradecemos la labor de la comisión aplicación de normas para garantizar la aplicación de los convenios laborales clave y queremos seguir colaborando con los mecanismos de control de la OIT para promover la protección de los derechos laborales por todo el país. En efecto, la cooperación para el desarrollo resulta fundamental y esperamos con muchísimo interés las conclusiones en este sentido. Pasando al acoso y la violencia, quisiéramos hablar de nuestros logros nacionales al respecto, tenemos medidas de discriminación positiva a favor de las mujeres. Un 33 por ciento de cuota de distintos sectores serán destinados a las mujeres. También tenemos una ley, contra el acoso de las mujeres del 2010. Hay un código de conducta y se ha puesto en pie en distintos departamentos gubernamentales, y las oficinas del Ombudsman se han establecido a nivel nacional e internacional contra el acoso. Señor presidente, seguimos expresando nuestra profunda preocupación por la violación de los derechos humanos de las personas que viven bajo ocupación por doquiera en el mundo. La impunidad con la que se viola los derechos humanos internacionales y el derecho humanitario es muy grave, socaba también la viabilidad económica y las condiciones de trabajo decente de muchos trabajadores y es motivo de gran preocupación para nosotros. Deploramos las limitaciones de trabajo decente en este sentido, así como de seguridad y salud en el trabajo, puesto que los pueblos tienen derecho a la libre determinación. Gracias señor.

Sra. Whyte
Gobierno (Costa Rica)

Señora presidenta de la Conferencia, señoras ministras y señores ministros, señoras y señores delegados. Me complace dar esta elocución en representación del señor ministro del trabajo y seguridad social de Costa Rica Steven Núñez Rímola, y del señor presidente de la República, Carlos Alvarado Quezada, quien fuera también ministro de trabajo y se dirigió a esta Asamblea hace dos años. Costa Rica le da la bienvenida a la memoria del Director General de la OIT, titulada "Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, Impulso en favor de la Igualdad". Con acierto, la OIT ha trazado esta iniciativa con la determinación de dar participación a los mandatos tripartitos en acciones concretas destinadas a llevar a la práctica, la igualdad de oportunidades y de trato. Es especialmente oportuno analizar la condición de las mujeres en el mundo del trabajo, en ruta a la conmemoración del centenario de esta Organización y en el proceso de implementación de la agenda de desarrollo sostenible 2030 que nos convoca a no dejar a nadie atrás de los beneficios del desarrollo. Señor vicepresidente, en esta tarea de construir una sociedad más inclusiva, con mayo igualdad económica y social, Costa Rica ha encontrado una gran fortaleza en el dialogo social, que nos ha permitido logra muchos avances jurídicos e institucionales en el mundo del trabajo. Un avance trascendental ha sido la aprobación y puesta en marcha de la ley de reforma procesal laboral que después del código de trabajo, promulgado en 1943, ha sido la más importante modificación de la legislación laboral costarricense en nuestra historia. Consideramos un hito que esta reforma fortalece el marco regulatorio, contra la discriminación en el ámbito laboral y amplia las causales que prohíben cualquier situación discriminatoria, que hoy incluyen; edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional , origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, o cualquiera otra forma análoga de discriminación, lo que permitirá que no haya diferencias en las condiciones laborales entre mujeres y

hombres y en caso de incumplimiento , los infractores reciban una penalización. Complementariamente, avanzamos en el campo de la prevención de la infraccionabilidad laboral, mediante el fortalecimiento de la Inspección Nacional del Trabajo en sus recursos humanos y presupuestarios. Así también, con la puesta en marcha de un nuevo enfoque inspectivo, basado en el trabajo decente y una priorización hacia infracciones con mayor incidencia en la calidad del empleo y el bienestar del trabajador. También se han introducido guías inspectivas, con enfoque de género, con el propósito de fortalecer su protección, a través de la identificación de los tratos diferenciados entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral. Me complace destacar otro avance, Costa Rica trabaja en el aumento de la inclusividad del sistema de seguridad social, enfocándose en grupos sociales históricamente excluidos de estos beneficios. A partir del año anterior, empezó a funcionar una nueva modalidad de aseguramiento para las trabajadoras domésticas, basado en una reducción muy significativa de la base mínima contributiva y de la posibilidad de aseguramiento a través de la cotización de varios patronos. Actualmente también se tiene previsto poner en marcha un seguro de salud para los recolectores de café, que beneficiaran no solo a los trabajadores. costarricenses, sino también a extranjeros que contribuyen en esas labores. A pesar de nuestros esfuerzos y fortalezas históricas aun no queda mucho por avanzar, para ello, el dialogo social se convierte en la mejor alternativa para generar consensos y gobernanza, alrededor de temas muchas veces complejos. Muestra de esta convicción, es el proceso de diálogo tripartito, sector empresarial, gobierno y sindicatos, que actualmente se realiza en el país, para la reducción de la informalidad, y que procura la implementación de la recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Siendo Costa Rica un pionero en este campo. El pasado 3 de marzo los participantes alcanzaron un consenso respecto a la firma de la estrategia integral de transición a la economía formal en Costa Rica, que tiene como objetivo facilitar la transición de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal. Señor vicepresidente, finalizo mi participación reiterando nuestro compromiso con la justicia social, la igualdad, el desarrollo, y el bienestar para todas y todos, con el apoyo siempre valioso de la OIT. Muchas gracias.

Sr. Saraiva
Empleador (Portugal)

Buenas tardes a todos, señor presidente, señoras y señores delegados les felicitamos desde esta delegación portuguesa, en primer lugar, señor presidente me dirijo en nombre de la delegación empleadora portuguesa para felicitarle. Hay materias de muchísima trascendencia este ano, la iniciativa de las mujeres en el trabajo, el impulso en pro de la igualdad, que se muestra en la memoria del Director General, la violencia y el acoso contra las mujeres y el dialogo social y el tripartismo en la mundialización. La memoria del Director General nos recuerda la asimetría con la lentitud con lo que se van reduciendo las disparidades de género, el mercado de trabajo con los obstáculos sistémicos y estructurales difíciles de superar. Consideramos que estos obstáculos son los que más se resisten a las muchas medidas legislativas e institucionales oficiales a promover la igualdad de trato que tradujeron en los últimos 50 años o más. Incluso, algunas razones para suponer que no bastara simplemente con abordar esta cuestión en las últimas décadas a pese a los genuinos progresos conseguidos, sino que debemos centrar nuestra atención en esas barreras que con muchas ocasiones están ocultas, hay que ser innovadores para superarlas. Los empleadores portugueses hacen suya esta perspectiva, es más, a nivel internacional, el asunto también tiene una cobertura legislativa con los convenios de

la OIT rectificadas por el estado portugués y directivas de la Unión Europea, todas ellas transpuestas en nuestro ordenamiento jurídico. En la actualidad se observa una tendencia general de una disminución de la disparidad entre hombres y mujeres en el empleo y la educación, como se reconoce en la propia memoria del Director General. Aun así, la dificultad con la que las mujeres pueden conseguir una conciliación entre responsabilidades familiares y laborales se considera el más grave obstáculo de igualdad de género. Dificultades, que además de otros aspectos culturales, es la causa principal para que las mujeres estén infra representadas en el empleo en determinados sectores de la actividad, relacionados con su papel tradicional en la sociedad e infrarrepresentadas como el ejemplo más destacado es en la dirección de las empresas, lo que nos lleva a considerar, como dijo el Director General que son necesarios nuevos enfoques para aplicar la igualdad de género. Por ello es necesario promover con mayor eficacia una mentalidad de igualdad, rompiendo las barreras culturales, garantizando que hombres y mujeres puedan tener mayor diversidad en sus carreras profesionales por varios medios, por ejemplo, iniciativas de iniciativa empresarial y el desarrollo de competencias a través de una educación, formación y del aprendizaje de por vida. Introduciendo mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y sobre todo en la digitalización de la economía de los instrumentos tecnológicos afines. Las empresas tienen un papel fundamental que desempeñar al respecto puesto que su objetivo es ser más competitivos. Necesitan también mayor competencia y disponibilidad de recursos humanos, para que así puedan optar por el más capacitado, ya sea mujer u hombre. Compartir las mejores prácticas a nivel mundial, a través de instrumentos útiles es fundamental promoviendo la igualdad. No es solo una cuestión de objetivos de política impuestos legalmente, sino que genera también ventajas competitivas asumidas como una contribución decisiva para la concretización plena de este potencial de las empresas. Y en este contexto, los empleadores portugueses entienden que la promoción de las mujeres para llevar cargos y de dirección también es una inversión para un entorno de trabajo más competitivo, innovador y estimulante para el mercado de trabajo en general. La productividad y competitividad de nuestras empresas solo podrá conseguirse en un trabajo pacífico y estable consiguiendo así paz social, que comienza dentro de las empresas con trabajadores y empleadores seguros, que estén protegidos de los menajes del exterior. El 27 de abril del 2007, se hizo ahí una realidad a través de un convenio con los interlocutores sociales de la Unión Europea con un acuerdo voluntario contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Así las empresas y trabajadores a través de los representantes adoptaron varias medidas y los mismos interlocutores sociales tenéis en contexto a identificar y prevenir los problemas que vayan surgiendo en esas situaciones. Cualquier enfoque temático al respecto debe empezar por reconocer que no existe un modelo para toda situación. Los convenios 151, Igualdad de remuneración para trabajo de igual valor y el 112 del 58, discriminación en materia de empleo y de ocupación hacen referencia a estos principios contenidos en esos instrumentos sobre los métodos adecuados a las circunstancias nacionales. Lo mismo con respecto al acuerdo europeo contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Los interlocutores sociales deben explicar los estados miembros, según sus prácticas y reglas nacionales. Finalizo, destacando la importancia del dialogo social bi-partito y tripartito en los contextos nacionales e internacionales sectoriales y empresariales. Diálogo social está entendido como un proceso y no una obligación de resultado. Lo que presupone entre otros, una autonomía colectiva e independencia de los interlocutores sociales, credibilidad de las instituciones y confianza entre gobiernos; Y estos, ya para generar las condiciones a la negociación y la asunción de compromisos. Hablando del dialogo social, debe

tenerse un enfoque más adaptado para luchar con esto, o sea problemas, entre ellos los que se tratan en esta Conferencia, saber igualdad de género y la lucha contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Gracias.

Sr. Reva
Gobierno (Ucrania)

Señor presidente, señores ministros, distinguidos delegados, señoras y señores: en nombre de la delegación tripartita de Ucrania, me gustaría saludar a todos los participantes de la CIT. Los temas abordados por el Director General, como el impulso a la igualdad en el trabajo y la sociedad, la eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo, requieren de esfuerzos conjuntos por parte de los gobiernos y de los interlocutores sociales. El gobierno de Ucrania presta una especial atención a la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. En abril de 2017 el gobierno adoptó el programa estatal social, que incluye un enfoque integral hacia la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Se ha prestado una especial atención al mundo del trabajo para generar un entorno de trabajo donde no haya discriminación. A día de hoy, las normas no discriminatorias del gobierno se han incorporado en el código laboral, el acuerdo general, y se reflejaron en los acuerdos colectivos sub-nacionales. Para abordar las preocupaciones relativas a la igualdad de género, el gobierno estableció la Oficina del Comisionado para la Igualdad de Género. Una revisión de la lista de ocupaciones prohibidas para las mujeres ha vuelto a abrir 418 ocupaciones a las mujeres para garantizar el trato equitativo de las mujeres y los hombres. En nombre del gobierno de Ucrania, agradecemos el desarrollo y la adopción de las nuevas normas de la OIT que abordan la violencia y el acoso contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Señor presidente, la igualdad de derechos y oportunidades han constituido una parte importante de la estrategia para la erradicación de la pobreza del gobierno. Esta es la idea que subyace en las reformas en marcha, sobre todo de las pensiones. La reforma de las pensiones liderada por el gobierno está restaurando la justicia social para que ello revierta positivamente en las pensiones. Esto ha sido fundamental para muchos jubilados de Ucrania, sobre todo aquellos que reciben una pensión que está por debajo del nivel mínimo de subsistencia. Cabe destacar que en los esfuerzos para realizar esta reforma nos orienta el convenio de la OIT número 102 sobre normas mínimas de seguridad social que Ucrania ratificó en 2016. Nos enorgullece que Ucrania hayas sido el primer país post-soviético que ratificó este convenio insignia de la OIT, y el séptimo país del mundo que ratificó el convenio en su totalidad. Esto constituye un buen ejemplo de la excelente colaboración tripartita para responder a los múltiples desafíos a los que se enfrenta nuestro país. Señor presidente, por desgracia, el camino del desarrollo en Ucrania se está viendo obstaculizado gravemente por la agresión rusa contra Ucrania. Para garantizar el respeto de los derechos humanos de los 1.5 millones de desplazados internos de Ucrania como resultado de la agresión rusa, el gobierno aprobó la estrategia de integración de los desplazados internos y la implementación de soluciones a largo plazo para los desplazados internos hasta el 2020. El gobierno ha encontrado soluciones realistas para el pago de beneficios sociales, incluyendo las pensiones a los ciudadanos ucranianos que estén ahora en las áreas controladas por el gobierno. El gobierno está elaborando una serie de procedimientos que permitirán a los residentes de los territorios ocupados de las regiones de Donetsk y Luján, recibir los beneficios sociales pertinentes, incluyendo las pensiones en su lugar de residencia en Ucrania. Señor presidente, el plan de

acción prioritario del gobierno para el 2018, prevé seguir con las reformas estructurales en Ucrania, sobre todo el desarrollo de un mercado laboral inclusivo y moderno, la revisión profunda de los sistemas de gestión de la SST, la ratificación de una serie de convenios de la OIT y la mejora de la aplicación de las normas laborales internacionales. Me gustaría aprovechar esta ocasión para expresar nuestro más sincero reconocimiento a la OIT por poner su pericia y sus conocimientos a nuestra disposición para construir una sociedad coherente, inclusiva y próspera en Ucrania. Muchísimas gracias.

Sr. Dimitrov
Trabajador (Bulgaria)

Señoras y señores, señor presidente: en nombre de los trabajadores y empleados de Bulgaria, me gustaría felicitarle por su nombramiento a este cargo tan importante. Apoyamos la adopción de un nuevo instrumento internacional, el convenio, para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Proporcionará una definición de los conceptos de acoso, acoso sexual y violencia en el mundo del trabajo. Deberíamos prestar atención a cómo el acoso y la violencia tienen un impacto en las mujeres y deberíamos ayudar a las mujeres a que vivan una vida libre de violencia. Estamos comprometidos para garantizar que todos los trabajadores no se vean sometidos a casos de acoso y violencia que se mejora el diálogo social en Bulgaria. Estamos desarrollando e implementando políticas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata de una prioridad nacional para el desarrollo y la adopción de los planes de acción para promover la igualdad. El diálogo social es el ADN, el diálogo tripartito es muy importante para configurar los procesos legislativos sobre las leyes laborales y también para definir políticas para conseguir una sociedad más inclusiva y justa, pero la forma más importante de diálogo social es la negociación colectiva. Ayer concluimos las discusiones sobre el diálogo social y el tripartidismo y hay un nuevo compromiso político para la ratificación del convenio 87. El último reto al que nos hemos enfrentado es a la negociación de los mecanismos de salario mínimo. El objetivo es reflejar todas las disposiciones incluidas en el convenio 131. Hemos tenido algunas dificultades en estas negociaciones porque no ha habido un consenso en cuanto a los sindicadores específicos que se deben incluir y el peso que deben tener. Esperamos que estas negociaciones que han durado casi dos años, este acuerdo sobre salario mínimo, se convierta en una realidad. También nos enfrentamos al problema de los salarios bajos y al aumento de las desigualdades para los trabajadores en Bulgaria. El salario medio de 542 Euros al mes en 2017 es entre 5 y 10 veces más bajos que en las economías desarrolladas de la UE. En comparación con los nuevos estados miembros, la diferencia es de hasta dos veces menor. El 23,4 por ciento de los hogares están por debajo del umbral de la pobreza y el 9,9 por ciento de los búlgaros son trabajadores pobres. En los últimos 5 años ha habido una tendencia positiva en la proporción de la compensación del salario en el PIB del 36,9 por ciento; en 2012 esta ratio llegó al 33,1 por ciento, resultando aproximadamente 6 100 millones que se redistribuyeron como resultado de este cambio de ratio. Seguiremos desplegando esfuerzos para implementar el principio de remuneración equitativa, un principio fundamental de la OIT. También esperamos que las iniciativas de la ETUC para el establecimiento de una alianza para la convergencia relativa a los salarios se discuta en la siguiente conferencia de alto nivel de Sofía en 26 de junio del 2018 en el marco de la presidencia búlgara del consejo europeo. En el marco de la presidencia búlgara del consejo de la UE establecemos como prioridad esa digitalización de las

relaciones laborales, protección de los derechos de los empleados para los que trabajan en plataformas online y el status de trabajadores por cuenta propia. También imponemos los temas de diálogo social, distorsiones en la implementación de los convenios de la OIT relativas al cálculo de la jornada laboral y de los salarios. Y todo ello es una prioridad de la conferencia de sindicatos regionales que celebramos con el tema de la presidencia. Esperamos que el informe que la comisión global sobre el futuro del trabajo ayude a proporcionar una serie de directrices para saber cómo aumentar la protección para aquellos que más lo necesitan. La publicación del informe anual de la OIT sobre la relación de derechos consagrada en los convenios centrales de la organización reviste una gran importancia para nosotros. En base a estos datos, vamos a intentar encontrar las mejores soluciones para respetar los derechos fundamentales en el trabajo y los derechos humanos. La lucha para la protección, el respeto del derecho de todos los trabajadores, los derechos relativos a la jornada laboral (descanso, las bajas, la remuneración decente) deben ser fundamentales para nosotros.

Sr. Monckeberg
Gobierno (Chile)

Autoridades, delegados: de manera muy especial quiero saludar con cariño a todos los representantes de los estamentos, en particular a nuestros compatriotas aquí presentes, a los representantes del Central Unitaria de Trabajadores, a la confederación de la producción y del comercio; además de los representantes, trabajadores y gremios, como la CAT, la UNT, y Conapyme. Tengo el honor de hacerles llegar a todos un afectuoso saludo del gobierno de Chile y en particular del presidente Sebastián Piñeda, que nuevamente, con un importante y amplio apoyo asume el desafío de liderar nuestro país en los próximos cuatro años. A pocos meses de haber asumido como ministro de trabajo, compruebo con agrado que los objetivos y fundamentos de nuestro programa de gobierno están en total sintonía con los principios y normas que inspiran esta organización. En efecto, creemos que en el trabajo, como motor del cambio social, y tenemos un gran desafío, ya que nuestra administración encuentra y recibe un mercado laboral con muchas debilidades, donde la informalidad resuena al alza y donde es urgente recuperar la capacidad de crear empleos de calidad. Nuestra meta es contribuir a la creación de 600.000 empleos y nuestro anhelo es que al final del período, cerca de 9 millones de chilenos estén trabajando felices y protegidos. En esto quiero ser muy enfático: el mercado laboral en el que estamos trabajando es aquel donde no solo importa la cantidad de empleos sino, sobre todo, la calidad de los mismos. Junto con eso, estamos trabajando para terminar una serie de discriminaciones arbitrarias que dificultan la mayor participación laboral de las mujeres, de los jóvenes y las personas con discapacidad. El gobierno que represento ha asumido con determinación el desafío de conseguir la plena igualdad de derechos entre hombres y mujeres, con una ambiciosa agenda de políticas públicas, de derechos que promuevan una modificación partiendo por el artículo primero de nuestra carta fundamental. Nuestro desafío es claro y nítido: terminar con cualquiera forma de discriminación arbitraria y con cualquier tipo de abuso, y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado del trabajo y una decidida reducción en las diferencias y brechas salariales. En estos primeros meses, celebramos la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión, aprobada en la administración anterior; y nos comprometimos con la adecuada y eficaz implementación. Esta ley sin duda ayuda mucho en lograr un

mercado laboral más inclusivo, y permitirá a miles de compatriotas con discapacidad encontrar oportunidades que antes estaban cerradas. Asimismo, presentamos al congreso de nuestro país un proyecto de ley que avanza el trámite legislativo y crea un contrato especial para jóvenes estudiantes. Esto permitirá que puedan combinar sus estudios con un trabajo seguro, protegido, alejado de la informalidad, y así ser compatibles ambas funciones. Para aumentar la participación de la mujer, tema tan importante en nuestra agenda, el presidente Sebastián Piñeda y nuestro gobierno presentarán en los próximos días un proyecto que reconoce el derecho universal de sala cuna a todos los hijos de trabajadoras menores de dos años y también aquel que reconoce y protege un trabajo a distancia. Ambos buscan generar un mercado laboral mucho más inclusivo, una mayor corresponsabilidad en las labores familiares y el trabajo, y al mismo tiempo una mucha mejor calidad de vida de nuestros trabajadores y nuestras trabajadoras. Por ello, con la misma fuerza con que abrimos nuevos espacios de trabajo, fortaleceremos la fiscalización y el cumplimiento de las leyes laborales existentes. En esto es necesario hacer ajustes en la normativa, precisamente para lograr esta compatibilidad. No hay que tenerle temor a la adaptabilidad porque, y lo digo con total claridad, adaptabilidad no debe ser sinónimo de precarización, sino que siempre de humanización. Y nadie puede ni debe restarse al objetivo de tener un país, que junto con crecer económicamente haga lo propio en materia de calidad humana. No es ciencia ficción cuando decimos que la mitad de los trabajos que tendrán nuestros hijos que hoy día están en la educación primaria son trabajos que hoy día no existen. Y eso nos supone un deber ético. Particularmente, quienes creemos en la justicia y en la igualdad de oportunidades. Pues precisamente son los trabajadores más vulnerables aquellos que sufren la amenaza de ser reemplazados por trabajos automatizados; y por tanto, nuestro desafío es avanzar decididamente en la reconversión y en la adecuada capacitación. En Chile nos estamos haciendo cargo de ello y estamos promoviendo una profunda reforma del sistema de formación en el empleo a través del cense. Prepararemos nuestros modelos educativos para este cambio y queremos promover junto a los trabajadores, junto a los sindicatos un nuevo paradigma, que al interior de la empresa no exista convenio o contrato colectivo donde pueda quedar ausente esta materia. Termino, señor presidente. Y sumándonos al llamado al diálogo, al acuerdo como única forma de lograr mejor protección a nuestros trabajadores y lograr mejores ambientes que garanticen la dignidad del trabajo. Muchas gracias.

Sr. Joyce
Trabajador (Irlanda)

Distinguido presidente: es un honor dirigirme una vez más a esta conferencia en nombre del Congreso Irlandés de Sindicatos. Agradezco la memoria del Director General relativo a las mujeres en el trabajo e impulso a favor de la igualdad. Tal como dice la memoria, todavía nos queda un gran camino que recorrer para la igualdad y los progresos son lentos, desequilibrados e inciertos. Este es el motivo por el que hemos dedicado muchos esfuerzos durante esta conferencia a negociar una norma internacional tan necesaria para que nos oriente en la lucha contra la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Debería ser una gran contribución a este mayor impulso en favor de la igualdad. El año pasado sacó a la luz varios incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo y el congreso pidió al Ministerio de Justicia que reforzara la legislación sobre igualdad existente para proteger a los trabajadores en esas circunstancias. En Irlanda, el promedio de las mujeres todavía gana un 15 por ciento menos que los hombres, la brecha salarial de género tiene muchas causas

y soluciones, incluida más negociación colectiva. Es nuestra opinión que la transparencia de las organizaciones alentará a los progresos para demostrar cuales son las causas de la desigualdad y alertar a los empleadores a tratarlas. Un mayor consenso entre el gobierno, los empleadores y sindicatos ha surgido sobre esta cuestión y esperamos que la Ley sobre la Igualdad Salarial será promulgada pronto. Evidentemente, los derechos de las mujeres en Irlanda a finales del 2018 se han visto marcadas por el centenario del movimiento Suffragette. Somos conscientes del tema de que el terminar el embarazo de nuestra constitución es un tema que ha sido tratado recientemente. El gobierno irlandés ha pasado una tensión activa al consejo de administración de esta casa. Agradecemos el compromiso con la participación del presidente de Irlanda, el Sr Higgins, en la conferencia sobre el mundo del trabajo y su compromiso para ratificar el protocolo sobre trabajo forzado durante 2018. Esperamos también el centenario de la OIT en Irlanda durante 2019. Sin embargo, a pesar de una economía que se refuerza, unas mejores condiciones de mercado laboral, todavía hay muchos déficits de trabajo decente, entre los cuales, el trabajo precario, la necesidad de legislación para mejorar los derechos para el empleo, para la mayoría de los trabajadores explotados y vulnerables en Irlanda, el alcance del problema de remuneraciones bajas, la falta de participación de las personas con discapacidades en el mercado del trabajo, la falta de acceso a una atención de niñez de calidad, la necesidad de revisar nuestro sistema de pensiones, la falta de aplicación de una transición justa hacia un futuro libre de carbono y la falta de derecho de representación. Estas y otras cuestiones están directamente relacionadas con la falta de derecho a una negociación colectiva. Hicimos algunos progresos con la ley de 2015 sobre las relaciones industriales, pero el trabajo decente todavía tiene que tratarse mejor con los derechos a la negociación colectiva, donde los trabajadores puedan negociar por el valor de su trabajo sin miedo. Destacamos también este y otros temas en los informes gubernamentales en la aplicación de los ODS en el foro de alto nivel de Nueva York de julio. En cuanto diálogo social, hemos estado trabajando con el gobierno y el IBEC para desarrollar un foro de diálogo social formal para tratar estos temas que afectan a los trabajadores de las empresas que no se pueden resolver a nivel del lugar de trabajo. El Foro Económico de Empleadores y Trabajo implica al gobierno y a las empresas y sindicatos han ampliado los temas que trata, el costo de la vivienda, el coste de atención de los niños y las personas mayores, la crisis de las pensiones, la negociación colectiva, los derechos al empleo. El contexto del Brexit también destaca que el gobierno, sindicatos y empleadores tienen que debatir sobre las respuestas de estos temas de preocupación y ponerse de acuerdo. Por ejemplo, en la vivienda. La vivienda social podría permitir dar servicios a las personas, millares de personas. Para la mayoría de los trabajadores, los costes del alquiler son inasequibles y la mayoría no cumple los criterios para pedir una hipoteca. Esto ha llevado a unas demandas de remuneración que tengan en cuenta los factores del coste de la vida. Hemos estado buscando apoyo de los políticos para trabajar en el interés de estas personas sin encontrar una solución. El diálogo social es importante a este respecto. Me gustaría señalar también otra situación de trabajadores en los territorios árabes ocupados y los déficits de trabajo decente que también destaca. El desempleo en el territorio palestino ocupado ha llegado a su mayor nivel en el mundo y la creación de empleo no evoluciona bien. También hay que señalar que Gaza está bloqueado más allá de cualquier posible resistencia. Esto se ha visto ilustrado recientemente por el asesinato trágico que ha herido y ha asesinado a personas que protestaban, que son inocentes, a manos de las fuerzas israelíes. Las respuestas de ir más allá de la mera condena, sí queremos conseguir una paz real. Para eso, el

gobierno debe apoyar el proyecto de ley sobre territorios ocupados que actualmente está en nuestro parlamento y reconocer la decisión del parlamento de reconocer por fin el estado de Palestina. Gracias.

Sr. Hoang
Empleador (Viet Nam)

Señoras y señores: Es un verdadero honor para mí, en nombre de la delegación de empleadores de Vietnam, dirigirme a esta sesión plenaria de la Conferencia Internacional de Trabajo aquí en Ginebra. Aprovecho esta ocasión para felicitar al Director General por un informe completo. La memoria que se titula "Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo" impulsa en favor de la igualdad, que trata las cuestiones y desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral. La memoria aborda las mujeres en el trabajo como una de las 7 iniciativas en vísperas del centésimo aniversario de la OIT 2019. Señoras y señores: en los últimos 2 decenios, Vietnam se ha convertido en uno de los principales países de origen para muchos de los sectores de las manufacturas a nivel mundial. Los fabricantes locales que se ven cada vez más integrados en las cadenas mundiales de valor, también se verán enfrentados cada vez más al doble reto de seguir siendo rentables y competitivos, por un lado, y cumplir las normas de sostenibilidad ambiental y las normales sociales que cada vez aumentan más por otro lado. Ayudando a los empleadores a superar este reto, es donde vemos que podemos ver que puede haber sinergias de trabajo con la OIT, cuya estructura tripartita, pericia en el mercado laboral y programas de apoyo a la industria entiendan muy bien con nuestros objetivos estratégicos para la economía vietnamita. Los empleadores vietnamitas actualmente desempeñan un papel significativo y contribuyen al crecimiento y a la economía de nuestro país a través de la intervención y los esfuerzos que apoyan que haya relaciones industriales armónicas y un entorno sólido para las inversiones. Valoramos muy positivamente las iniciativas de la OIT, la cooperación eficaz, la asistencia técnica que se nos ha concedido a través de programas y proyectos en ámbitos como la revisión de nuestro sistema jurídico, la aplicación y el fortalecimiento de mecanismos de diálogo social entre los dos. Un ejemplo clave se puede encontrar en el VCCI, que es una alianza activa del programa Trabajar Mejor, que desde 2009 ha estado funcionando para promover normas laborales y la competitividad de las empresas en el sector del vestido y del calzado, que crece muy rápidamente. Como parte de esta colaboración, el VCCI, ha apoyado iniciativas para fomentar la mejor comprensión de las normas laborales internacionales, ayudar a los empleadores a crear unos lugares de trabajo armoniosos y productivos para todos y ha permitido tener oportunidades de trabajo importantes para las empresas para que trabajen en red, compartan buenas prácticas sobre las empresas sostenibles y a la vez puedan escuchar los comentarios de otras empresas sobre los cambios políticos en el futuro. Otra iniciativa del VCCI ha sido la de, liderada desde 2015, en cuanto a prácticas laborales responsables socialmente en el sector de la electrónica, especialmente a través de una coalición empresarial sobre dichas prácticas con el apoyo técnico de la OIT y la cooperación de Molisa y VGCL, que han forjado alianzas para crear capacidad en las empresas multinacionales y sus proveedores y a la vez, ha fortalecido la administración pública, la administración laboral o del trabajo a nivel público. El foro de diálogo es una parte importante en las actividades de la coalición para promover prácticas de trabajo socialmente responsables en las multinacionales, en las asociaciones empresariales y en los proveedores de Vietnam, y también apunta a fomentar el diálogo sobre políticas entre el sector privado y el

gobierno sobre cuestiones y desafíos a los que se enfrentan las empresas de la electrónica de Vietnam hoy en día. Vietnam está trabajando en el marco jurídico sobre cuestiones de empleo y de trabajo y su aplicación para garantizar los derechos y las prestaciones para todos los empleadores y trabajadores. Los logros de los empleadores vietnamitas no vienen todos de nuestros esfuerzos, sino que también vienen de la cooperación con nuestros interlocutores, como la OIT, el gobierno, los representantes de los trabajadores y especialmente de la asistencia de la OIEE y de otros interlocutores, como por ejemplo el Campus de la OIT de Turín, la Confederación Empresarial Noruega, el programa de cooperación de empleadores holandés, etc. Aprovecho esta ocasión para expresar mi agradecimiento sincero a nuestros socios y también espero seguir recibiendo la asistencia de la OIT y sus estados miembros. Les deseo buena salud y toda clase de éxitos. Muchas gracias por su atención.

Sr. Pyakurel
Trabajador (Nepal)

Distinguido presidente, delegados, compañeros y compañeras: en primer lugar, hacer mis saludos en nombre de todos los trabajadores de Nepal. Es un placer dirigirme a la 107ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. Es una reunión muy importante para todos nosotros para poder presentar cuestiones y desafíos a debate y para encontrar maneras de resolver estos problemas. Después de una fragmentación durante mucho tiempo y de haber tenido muchas dificultades para lograr un consenso sobre los temas que tienen que ver con los trabajadores decidimos llegar a un centro de coordinación sindical común en 2007, que es un ejemplo de trabajo de colaboración para proteger los derechos de los trabajadores y lograr el objetivo del diálogo social y la negociación colectiva. Nuestro trabajo de colaboración a través de la unión de los sindicatos nos ha dado una única voz y ha permitido fortalecer la situación de los trabajadores de Nepal. A lo largo de 72 años, el movimiento sindical nepalí ahora es mucho más activo y colabora mucho más, no solo protegiendo a los trabajadores y sus derechos, sino también con una mayor paz y armonía a nivel industrial debido a la unión de estos centros sindicales que antes estaban dispersos hemos podido tratar cuestiones que han reforzado nuestra voz y han conseguido éxitos. La nueva constitución de Nepal ha establecido el derecho al empleo, a crear sindicatos, a la negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores. Además, nuestra constitución también ha tratado otras cuestiones relativas a los trabajadores, como el derecho a un servicio sanitario gratuito, a la alimentación, residencia y la eliminación de la discriminación de género, el derecho a una maternidad segura, a la salud reproductiva, a la prohibición del trabajo infantil, etc. La ley sobre el trabajo promulgada después de esfuerzos persistentes del centro sindical de nuestro país también consiguió que el gobierno de Nepal, el JTUCC y los empleadores trabajaran conjuntamente en actividades para mejorar los derechos de los trabajadores en el territorio. Me gustaría poder destacar algunos elementos: el trabajo infantil no deberá mantenerse; la discriminación por motivos de género, raza o religión no se mantendrán tampoco; se dará un salario igual por un trabajo igual; se garantizará el derecho a los trabajadores a crear sindicatos; los horarios de trabajo no superarán las 8 al día ni las 48 a la semana; y también se dará seguro médico y de accidentes y un fondo de pensiones. Actualmente estamos en la fase de aplicación de la Ley de Seguridad Social y damos prioridad al diseño de los programas de seguridad social en temas como salud, maternidad, accidentes, discapacidad, jubilación, desempleo. Es necesario que los trabajadores, los gobiernos y los

empleadores contribuyan a estos planes de seguridad social. Esta ley también ha sido un esfuerzo por rescatar a los trabajadores de circunstancias imprevistas. Actualmente nos enfrentamos a grandes desafíos en la aplicación efectiva de estas leyes importantes y sus disposiciones en Nepal. Agradecemos el apoyo de la OIT en todos estos aspectos y pedimos que sigan apoyándonos en el futuro. Hay muchas otras cuestiones que tienen que ver con los trabajadores como la formación de una comisión sobre cuestiones del trabajo, la participación en procesos de elaboración de políticas, el derecho a elegir a sus propios candidatos y votar por ellos en el lugar de trabajo. Y hay otros grandes temas como el desempleo, los bajos salarios, la aplicación de acuerdos, los problemas de los trabajadores muy grandes, la ratificación del convenio 87. Seguimos con nuestro diálogo y nuestro trabajo con el nuevo gobierno, con una mayoría más cómoda actualmente. Consideramos que nuestros intentos por lograr un trabajo decente y los ODS son importantes para todos. El diálogo tripartito es vital en este intento. Esto se ha demostrado con la participación del gobierno, los empleadores y los trabajadores durante la promulgación de la Ley sobre el Trabajo y la Ley de Seguridad Social. Los trabajadores nepalíes están alzando su voz y haciendo presión al gobierno contra la violencia y el acoso contra la mujer y los hombres en el lugar de trabajo. Son cuestiones vitales que se tratan ahora en esta conferencia gloriosa de la OIT. Me gustaría reconocer que el Director General y el consejo de administración también desean que esta conferencia rectifique el convenio. Nepal ha entrado en una nueva era de estabilidad política que aportará paz y desarrollo a los trabajadores y al pueblo de Nepal. Creemos que el gobierno nepalí tendrá como elemento central el trabajo decente y su aplicación para conseguir crecimiento económico inclusivo. Muchísimas gracias y deseo toda clase de éxito a la conferencia.

Sr. Medina Torres
Trabajador (México)

En este tiempo de definición de futuro del trabajo, es muy importante la iniciativa que con gran visión impulsó el Director General. La Confederación de Trabajadores de México y Alternativa Democrática Sindical queremos profundizar dicha reflexión y contribuir a adoptar estrategias y acciones tripartitas que posibilitan reducir y acabar con la pobreza y precarización de la vida de las personas mediante el trabajo decente, la economía verde e inclusiva, apuntando un modelo de desarrollo que realmente garantice tanto la seguridad jurídica y en todos los propicios para las empresas, como los derechos y la protección económica y social para los trabajadores. El principal reto es asegurar un futuro decente para las próximas generaciones y para la sociedad humana en su conjunto. El futuro del trabajo es el futuro del desarrollo humano. Pero el futuro del trabajo debe de explorarse desde la realidad presente y de las tendencias actuales del mundo laboral. Las economías nacionales muestran en la mayoría de los países serias deficiencias para hacer del trabajo decente un objetivo global. El empleo y las remuneraciones solo reflejan avances relativos en pocos países de nuestra región, pero en general abunda la precariedad contractual y salarial. Por otra parte, la informalidad ocupacional se ha extendido en muchos casos a más categorías de personas, así como a nuevas formas de organización de trabajo y la producción. A los trabajadores nos interesa analizar a fondo la evolución del conjunto de factores que son determinantes para el futuro del trabajo. Sin bien es innegable el peso de los factores tecnológicos, lo que más preocupa a los sindicatos es el futuro de la relación laboral y de la administración del trabajo. Lo que está en juego es la lucha contra el deterioro masivo de la división

social del trabajo, porque las brechas podrían ampliarse y si las desigualdades se mantienen, se ahondan y se reproducen en dicha estructuración social. En suma, estamos asistiendo en muchos casos a un desequilibrio creciente de la relación entre el capital y el trabajo, con perjuicio para las fuerzas laborales, justificado desde ciertas esferas políticas como resultado del inapelable determinismo económico y comercial en que viven nuestras naciones. La desigualdad y la inequidad parecen irreversibles y varias generaciones la podrían padecer de modo indefinido. Por eso, en la era de la digitalización y del dinamismo creciente en las cadenas mundiales de suministros, el estado debe hallar y aplicar el presente a las soluciones viables para el futuro, que nos integren a todos en un economía inclusiva y equitativa, asegurándonos al mismo tiempo una protección colectiva suficiente, tanto en las ciudades como en las zonas rurales. También la división sexual del trabajo debe visionar contra todo tipo de discriminación y de violencia o acoso en el trabajo. Es imperativo sentar las bases ahora para un futuro de superación total de la desigualdad y la inequidad de género, así como para erradicar la violencia en el mundo laboral. La autenticidad de las personas debe ser aceptada, preservada y respetada en lugar del trabajo. Confiamos en que la OIT pueda aprobar en su centenario las normas idóneas para enfrentar y prevenir estos hechos hoy patentes. Por lo tanto, para poder mirar el futuro con esperanza es imprescindible salir del contropresismo y la falta de integración que caracteriza con frecuencia las políticas públicas y que por ello las convierte en superfluas y efímeras para atacar los problemas estructurales e impide crear condiciones esenciales para una sociedad futura inclusiva. En el futuro aún será mayor la necesidad de organizaciones de los trabajadores para la defensa justa de sus intereses desde que partimos de las razones colectivas simétricas. Si se quiere realmente vincular la iniciativa del futuro del trabajo de manera coherente con las metas de la agenda desde 2030 de las naciones unidas, se debe tener la claridad, la plena conciencia y la convicción tripartita que el desarrollo humano y el trabajo decente son indisociables. Muchas gracias, Sr. presidente.

Sra. Howard
Gobierno (Barbados)

Señora presidente, señoras y señores delegados, es para mí un gran agrado dirigirme a esta 107.ª Conferencia Internacional de Trabajo en nombre del gobierno de Barbados. Ante todo, quiero felicitar al Director General por su memoria, y concretamente por haber destacado la necesidad de promover la iniciativa del mundo del trabajo y la necesidad de centrarse en la igualdad de género. Últimamente hemos visto como al microscopio dos asuntos que afectan a las mujeres en el trabajo, a saber, el acoso sexual y la violencia. Si bien por lo general son mujeres las que presentan estas acusaciones, sabemos que el fenómeno no se limita a las mujeres, sino que también afecta incluye a los hombres y a los jóvenes. Efectivamente, se trata de una cuestión que afecta a todos los géneros. Barbados, que ha ratificado los ocho convenios fundamentales que tratan los temas que se consideran principios fundamentales y derechos fundamentales en el trabajo, está comprometido para con estos convenios y con los demás totalmente. Efectivamente, Barbados está intentando asegurar que nuestra legislación laboral se enmiende cuando sea necesario, se cree para lograr un impacto positivo y efectivo en nuestro programa de trabajo decente. De poder destacar que Barbados no está sola, sino que hay varios países del Caribe que han intentado tratar el problema del acoso sexual, además la discriminación en el lugar de trabajo. Me complace informar que el Parlamento de Barbados aprobó la ley de prevención del acoso sexual en octubre de 2017. La

legislación, entre otras cosas, prevé la protección de los empleados, tanto en el sector público como en el privado del acoso sexual en su lugar de trabajo, y ofrece un marco para denunciar los casos de acoso sexual, así como un método para resolverlos. Esta legislación se aprobó tras un programa muy completo, preparado por el gobierno mediante su Ministerio de Trabajo y de Relaciones Sociales para examinar y enmendar cuando fue necesario la legislación existente y estudiar las tendencias del mercado laboral que precisan crear nueva legislación. Como siempre, los empleadores locales y las organizaciones de trabajadores, así como otros grupos interesados, participaron en el proceso. También me complace anunciar que Barbados está trabajando ahora en una legislación laboral de discriminación más amplia, en forma del proyecto de ley de prevención de la discriminación en el empleo. Barbados sigue comprometido a aplicar principios éticos en la empresa, como pueden ser la igualdad, la diversidad y la necesidad de tratar a todos los empleados con dignidad y respeto. El gobierno ha señalado su compromiso de asegurar que el medio ambiente de trabajo propicie el desarrollo personal, la seguridad y el mejor rendimiento de los empleados. Sr presidente, si bien el control por legislación del acoso sexual es relativamente nuevo, la conducta que ha dado lugar a estas medidas ya está institucionalizada y defendida por los que lo practican. Ahora que se ha catapultado a los focos de la actualidad internacional como nunca hasta el momento, parece que ha llegado el momento de tratar resueltamente el problema y de forma completa. Tenemos que asegurar que nuestras leyes sean exhaustivas y lo más coherentes posibles. Tenemos que estar preparados para dar un paso más cuando sea necesario y colmar toda laguna que exista en la legislación. Por tanto, me alegro mucho de que el problema de la violencia y del acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo tenga su lugar en el orden del día de la conferencia internacional del trabajo de este año, donde puede verdaderamente analizarse y donde podamos comprometernos a actuar para erradicar el azote que esto supone, creando las normas adecuadas. La visión de un mundo de trabajo sin violencia ni acoso en las diversas formas que puede revestir no es algo inalcanzable ni mucho menos, lo que se requiere es un esfuerzo concentrado y una dedicación constante para conseguir lo que para algunos les puede parecer imposible. Para los que podrían adoptar esta manera de pensar, quisiera recordar las palabras de Nelson Mandela, ex-presidente de Sudáfrica, que decía "siempre las cosas parecen imposibles hasta que se hacen". Muchas gracias.

Sra. Conway
Trabajadora (Estados Unidos)

Buenas tardes. Mucho me alegro de dirigirme a esta 107.ª Conferencia Internacional de Trabajo en nombre de los Estados Unidos Gracias, Director General Guy Ryder por su memoria. Estados Unidos apoya empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo. En esta semana se cumplen noventa años de la creación de la Oficina de la mujer en el ministerio de trabajo de Estados Unidos, que se dedica solo a las mujeres en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar de las trabajadoras, asalariadas y jubiladas de Estados Unidos para asegurar su empleo rentable y sus derechos. El 5 de julio 1920 se creó. En aquella época, solo eran el 21 por ciento de la fuerza laboral; hoy, son muchas más. Y en 2018 son 47 por ciento. La semana pasada el Ministerio de Trabajo publicó estadísticas con una disminución del número de mujeres en el mercado de trabajo, sin embargo, tienen el 35 por ciento de las empresas. El número de vacantes es mayor que el de solicitantes de trabajo. Este es el momento que han de aprovechar las mujeres. De hecho, lo que queremos es

educación, conocimiento, formación y motivación para que las mujeres sigan en el mundo laboral. Necesitamos trabajo cualificado. Muchas de las naciones que han presentado han transformado el mundo del trabajo mediante un programa concreto, por eso tenemos una nueva expansión en programas para atender las necesidades de esta economía dinámica que represento. Los programas vienen completados con nuestro compromiso de ofrecer más oportunidades a las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas, donde hay más elevados salarios, más demanda y tasa de crecimiento más alto. Otra cuestión importante de las trabajadoras es la de la baja por maternidad. En la mitad de los hogares donde hay niños de menos de un año, el padre y la madre trabajan y es muy importante que continúen trabajando, pero y se necesita para ello, para evitar precisamente que haya más cambios, por eso se ha pedido al congreso que acepten no solamente un mayor permiso de maternidad, sino también subvenciones para guarderías para las familias de menos ingresos. A escala global, hemos sido principales colaboradores para lanzar iniciativas que aumenten el acceso de las mujeres a la era digital, al empresariado y al trabajo basado en el hogar. O sea, que las mujeres podrían así vencer la brecha digital, ayudar a sacar a sus familias de la pobreza y ayudar a las mujeres a acceder a los mercados financieros. Esto sirve para ceder capital necesario para crear empresas. Nos parece que esto también debería ir acompañado por salarios justos y equitativos. El año pasado se publicó una especie de caja de herramientas para saber lo que hay que hacer para estar seguros de que no hay diferencia por géneros en empleo de la empresa. Igual que el trabajo el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, las mujeres también están afectadas. Más de 74 mujeres han sido objeto de trata de personas el año pasado y más de la mitad están sometidas a trabajo forzoso. En Uganda contamos con proyectos para aumentar el acceso para las adolescentes y mujeres vulnerables al trabajo decente y a buena formación. En Paraguay ayudamos a desarrollar líderes e innovadoras ayudándoles a acceder a formación, no solamente alfabetización, sino también en materia de empresariado. En Ghana, hemos trabajado con mujeres para encontrar cómo poner fin al trabajo infantil. Es decir, como decía Sandra Day O'Connor, la presidenta del Tribunal Constitucional, independientemente de las razas, género, todas las mujeres tienen derecho a respeto, responsabilidad, promoción y remuneración basado en sus capacidades. Estados Unidos sigue comprometido en ayudar a avanzar el empoderamiento de las mujeres en el mundo. Es un honor presentar estas observaciones. Gracias al Director General y al presidente por habernos ayudado en nuestro empeño.

Sr. Tsivkach
Empleador (Ucrania)

Señor presidente, señoras y señores: tengo el gran agrado de presentar estas intervenciones en nombre de los empleadores de mi país, para hablar todo lo que hacemos en términos de igualdad de género. Nos parece que esto es algo universal, y seguimos defendiendo un mejor lugar para las mujeres trabajadoras en Ucrania y en el mundo. Sin embargo, sigue habiendo desigualdades, y tiene muchas facetas: entre ellas, el acoso; la desigualdad de los salarios; la imposibilidad de progresar, de ascender en la carrera profesional; y otras cosas igualmente importantes. Son cuestiones que se han tratado con esfuerzos conjuntos tripartitas en Ucrania, con el deseo de cambiar las cosas para mejorarlas. La igualdad de género es un principio fundamental para el trabajo futuro efectivo, para relaciones sociales tolerantes; es la base de comprensión, solidaridad, en nuestra sociedad. Tenemos que admitir, recordar siempre que no hay perspectiva de un futuro pacífico y de un desarrollo

económico sin estos tres pilares. En la mayor parte del mundo, los empleadores son quienes asumen la mayor responsabilidad social. Las empresas no solo se dedican ahora a hacer beneficios, sino a crear un entorno propicio a un trabajo y a una vida decente. No hay excusa para la codicia, para el abuso de los trabajadores, o para no participar en iniciativas esenciales internacionales, como la agenda de los ODS de las Naciones Unidas. Así, los empleadores tienen que colaborar a nivel nacional e internacional. Además, el entorno empresarial de Ucrania es acordado por las partes interesadas. Como bien ha dicho el Director General en su discurso, este es el futuro. Evitemos malentendidos, como por ejemplo, la contratación pública, las políticas de importación y exportación. Apoyamos ciertamente la competencia, la libertad de mercado (siempre sea justa) pero nuestros intereses nacionales tienen que protegerse de manera que corresponda a las mejores prácticas internacionales. Las reformas han de estar equilibradas, y proteger los intereses de todos los interesados (productores y trabajadores). Los gobiernos, los organismos internacionales tienen que tenerlo en cuenta, y su trabajo en este sentido es muy agradecido. Así, manifestamos nuestro agradecimiento a la OIT por el trabajo conjunto que se hizo en cuanto al entorno propicio para las empresas sostenibles en Ucrania y esperamos que continúe la cooperación. Un buen entorno para las empresas es clave para la promoción de las empresas y para contribuir al mismo tiempo al problema de los ODS, y a mejorar la situación social. Así, se podrá responder a los retos modernos de la ralentización de los mercados y de los desplazamientos geopolíticos que afectan a las economías. Los empleadores y trabajadores ucranianos tienen mucho que ofrecer a la comunidad internacional cuando se necesite apoyo. Seguimos luchando con el lanzamiento de la agencia internacional de crédito. Esperemos que pronto empiece a funcionar y firmaremos entonces nuevos acuerdos de cooperación bilaterales y multilaterales comerciales, lo que nos permitirá reforzar nuestra capacidad. Esto se aplica a todas las empresas, como bienes de consumo, energía y ciertamente la agricultura, donde necesitamos una buena base y una buena cadena con eslabones fuertes a lo largo de toda la cadena. Tenemos que hacer frente a grandes problemas que afectan a la territorialidad. Entre ellos, los que afectan a las empresas y a los trabajadores son las migraciones forzosas (un millón quinientos mil desde 2014). La migración internacional y el éxodo de cerebros (más de 5 millones de ucranianos se ven hoy en el extranjero). Muchos de ellos trabajan ilegalmente, o sea que se ve afectada la situación laboral. También cursos adecuados, formación a nivel nacional, y otros asuntos que van a tratarse y resolverse urgentemente. La buena aplicación de los convenios de la OIT a nivel nacional, respetando las necesidades e intereses tripartidos, la integración en los mercados internacionales y otros factores pueden lograr buenos resultados y asegurar la paz del futuro del trabajo de Ucrania. Pedimos a todos los empleadores del mundo y a los mandantes tripartitas que ayuden a lograr un trabajo digno para las generaciones futuras. Vivimos en un mismo mundo: el apoyo uno por otro ha de ser nuestra ley multicultural. El año que viene se celebrarán los cien años de la OIT, una gran fecha para el futuro. Los empleadores de Ucrania trabajarán con empeño para lograr ideas que contribuyan verdaderamente a estas iniciativas del centenario (las 7). Además, Ucrania está orgullosa de ser… lo que queremos es que el mundo sea más seguro para trabajar en él. Nuestro propósito no es crear muros a nuestro alrededor, sino lograr una sociedad feliz y tolerante. De nuevo gracias, gracias de todas las partes por su gran trabajo y por la oportunidad que me ofrecen de hablar hoy. Muchas gracias.

Sr. Samariya
Gobierno (India)

Presidente de la centesimoséptima CIT, señor Guy Ryder, vicepresidentes, trabajadores y empleadores, dignatarios en la tribuna, damas y caballeros. Para nosotros es un verdadero placer intervenir ante esta Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera aprovechar la oportunidad para felicitar al Director General por un informe exhaustivo y pertinente sobre la iniciativa de las mujeres en el trabajo. Las mujeres son una parte integrante de nuestras economías, el crecimiento de un país tiene una relación directa con la participación de las mujeres en su economía. Una baja tasa de participación de mujeres en el mercado de trabajo es algo que nos preocupa a todos. La constitución india respalda los principios de igualdad y no discriminación por motivos de género. Estamos desplegando esfuerzos concertados para cambiar las mentalidades y alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Hemos establecido medidas legislativas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, hemos ratificado los convenios de la OIT relativos a la igualdad de remuneración y la no discriminación respecto al empleo o la ocupación. Ahora bien, hay casi 400 millones de trabajadores en nuestro país que participan en el sector informal, la mayoría mujeres. Además, también tenemos problemas en lo relativo a la implementación de las políticas. Se ha lanzado un programa llamado Beti Bachao Beti Phadao para garantizar la supervivencia y la protección de las niñas y para garantizar su educación y participación. India es uno de los pocos países en los cuales las prestaciones por maternidad se reciben nada menos que durante 26 semanas. Las prestaciones por maternidad también se les da a las mujeres que recurren a la maternidad subrogada y a las madres que adoptan. La ley de prestación por maternidad establece y tiene disposiciones habilitantes para facilitar el trabajo a domicilio y las guarderías. Además, queremos alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y para ello necesitamos una estrategia de múltiples ejes para promover la igualdad general de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres encaran la discriminación por una mentalidad tradicional muy arraigada, esto significa que cualquier iniciativa a favor de la discriminación positiva corre el riesgo de crear un incentivo perverso que hará que las mujeres se queden al final fuera del mercado de trabajo. Nuestro enfoque general seria cambiar las funciones generales, los roles generales de género en el mercado de trabajo. Tenemos que adoptar políticas para promover e incentivar el empleo y la capacitación de las mujeres en los sectores que están habitualmente dominado por los hombres. Tenemos que promover la participación de las mujeres para promover mejor los sectores que tradicionalmente estaban dominados por mujeres para promover la productividad, los salarios y las condiciones de trabajo. Esto conseguirá atraer a las mujeres a este tipo de trabajos. Además, trabajamos en otras iniciativas para mejorar la empleabilidad de las mujeres y su iniciativa empresarial. Tenemos un programa llamado “Step” que se ha lanzado para fomentar capacidades que permitan a las mujeres convertirse en autónomas o en empresarias. Además, se han lanzados otros programas que benefician a las mujeres. A lo largo de los años se han creado grupos de autoayuda, que han demostrado ser una gran plataforma para el empoderamiento social y económico de las mujeres rurales. Son las asociaciones voluntarias de mujeres que se han constituido con el objetivo de movilizar ahorros y responder a necesidades de crédito de las mujeres. Además, son un mecanismo para prestar otros servicios como por ejemplo capacitación, iniciativa empresarial, promoción de los medios de vida y programas de desarrollo comunitario. Hay unos 8,6 millones grupos de autoayuda y cuentan con depósitos que giran en torno a los 161,000 millones de rupias en los bancos, de hecho,

se considera que cubren a más de 100 millones de hogares rurales. Para garantizar la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo hemos aprobado una ley en 2013 que proporciona un mecanismo de reparación para casos de acoso sexual y también en los lugares de trabajo más pequeños e informales. Además, tenemos un programa de hogar para las mujeres trabajadoras. Su objetivo sería promover la disponibilidad de alojamientos seguros y con buena ubicación para las trabajadoras. También hay instalaciones de guarderías. Sugerimos que la iniciativa de mujeres en el trabajo de la OIT se siga fortaleciendo. Se debería trabajar para mejorar las estadísticas laborales que tengan en cuenta la contribución de las mujeres a la economía, especialmente en el caso de la labor no remuneradas. La comunidad mundial debería colaborar para garantizar que el futuro del trabajo para las mujeres esté libre de déficits de trabajo decente. Estamos deseando presenciar las deliberaciones productivas de los puntos de la orden del día de la CIT. Muchísimas gracias.

Sr. Zafferani
Gobierno (San Marino)

Señor presidente, distinguidos delegados, el tema de la conferencia de este año desvela uno de los principales desafíos que encaran los países en la actualidad: aumentar la participación de las mujeres en el mercado del trabajo a la vez que se garantiza la igualdad, tanto a nivel de salarios como a nivel de oportunidades de trabajo. Muchos países, también San Marino, deben encarar el desafío de una baja participación de las mujeres en el mercado laboral, también las brechas salariales y la falta de oportunidades para las mujeres. Por suerte, San Marino cuenta con un sector sólido de producción y manufactura que supone un 31 por ciento del PIB y que emplea a más de 9000 personas, casi un 50 por ciento de la mano de obra de nuestra república. En este periodo de crisis económicas, los datos apuntan a una brecha de género que persiste en lo relativo al acceso al empleo. De hecho, la tasa de desempleo en su sentido estricto, es decir, la que incluya a las personas que están disponibles para trabajar de inmediato, gira en torno al 4 por ciento para los hombres y a 7,5 por ciento para las mujeres. Esto es testimonio de las diferencias que existen en el mercado de trabajo. San Marino está a punto de aprobar incentivos económicos específicos y de gran alcance. Esto se darán a las empresas que contraten en los próximos meses a mujeres con contratos de trabajo indefinido. Estos incentivos se darán especialmente a las mujeres que proporcionan acceso al trabajo a tiempo parcial para poder responder a la creciente necesidad que han manifestado las trabajadoras de San Marino. Es fundamental elaborar políticas económicas en incentivos que vayan destinados a categorías específicas de trabajadores, pero no es suficiente. Es esencial favorecer el establecimiento y desarrollo de empresas o sectores que tradicionalmente estaban ocupados por mujeres, me refiero al comercio o a los servicios. San Marino ha elaborado medidas para abrir su mercado a las empresas comerciales. Esperamos que esto coseche buenos resultados en los próximos meses. Por otro lado, en San Marino no tenemos problemas relacionados con diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. En mi opinión, el modelo nacional en acción colectiva de San Marino, que se basa en el principio erga omnes, es una salvaguarda oficial contra este fenómeno. En cualquier caso, nuestro gobierno debe esforzarse más aún para fortalecer la lucha contra el trabajo ilícito no declarado porque, precisamente, es detrás de estas formas de trabajo donde se esconden la explotación y la conculcación de los derechos. Lo debatiremos en los próximos meses con los interlocutores sociales. En lo tocante al diálogo social, quisiera señalar que San Marino decidió hace poco fortalecer las funciones, las

competencias de la Comisión del Trabajo. Se trata de un órgano tripartito compuesto por representantes del gobierno, de los trabajadores y los empleadores. Éste solía abordar sólo procedimientos administrativos en el pasado. Con la nueva ley y sus funciones, han cambiado, y ahora está comisión también es responsable de la formación y de las obligaciones de las personas desempleadas, la gestión de las listas de empleo, la prestación de redes de seguridad social y mucho más. El modelo de gestión tripartito conlleva una interacción intensa entre las partes, que deben dialogar sobre los elementos más importantes relacionados con el mercado de trabajo. Por último, quisiera hablarles de una primera prueba relativa a la participación de los trabajadores en las empresas, en las decisiones de las empresas. En gobierno de San Marino ha establecido hace poco una Agencia para el Desarrollo Económico, un organismo que está controlado conjuntamente por el Estado y las empresas. Su objetivo es promover al trabajo, al país en el exterior, y también funcionará como Cámara de Comercio. Los estatutos de esta agencia disponen la creación de un comité de 2 personas, designados por los trabajadores, que será informado constantemente sobre las decisiones estratégicas de la empresa. Informará a la gestión de la agencia; en otras palabras, el comité no contará con competencias de gestión directa, pero sí que representará una manera de implicar directamente a los trabajadores en los procesos empresariales. Muchísimas gracias.

Sr. Carranza Discua
Gobierno (Honduras)

Señoras y señores delegados, representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores, deseo expresarles, en nombre de mi gobierno, un cordial saludo a la presidencia de la Conferencia y a tan distinguida concurrencia. Señor presidente, Honduras vive una nueva etapa, un nuevo momento histórico. En el último quinquenio, se han garantizado las libertades individuales y el ejercicio de los derechos políticos. Actuamos plenamente en todos los foros internacionales, conducimos actividades relacionadas, conducimos activas relaciones diplomáticas con más de 100 países, y los intercambios comerciales, financieros y de servicio nos han permitido tener un crecimiento positivo de nuestra economía. Los avances en materia de seguridad ciudadana y de los programas de protección social son muy importantes. El plan Honduras 2020 es la iniciativa de crecimiento económico más importante de la historia de Honduras, mediante la promoción de las inversiones en cuatro sectores, se pretende generar 600.000 empleos en un periodo de 5 años, atrayendo inversiones por el orden de trece mil millones de dólares. El objetivo es generar altos niveles de crecimiento a través de la atracción de inversiones, el incentivo a las exportaciones y la generación masiva de empleo hacia el año 2020. A este esfuerzo se suma la generación de proyectos de vivienda para los trabajadores del sector maquila, más de 3000 empleos para la gente de mar, el fortalecimiento del proyecto Eurolabor y Euroempleo con el apoyo de la Unión Europea y la creación de la Fuerza de Tarea para la generación de empleo; oportunidades de ingresos, como una estructura interinstitucional dentro del poder ejecutivo que coordina las acciones derivadas de la política nacional de empleo del Estado de Honduras, con cuatro objetivos estratégicos: competitividad, generación de empleo, entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas y desarrollo del capital humano. Adicionalmente, se ha transformado la estructura del gobierno permitiendo mayor eficiencia y eficacia a través de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, coordinadores generales adjuntos y sus respectivos gabinetes técnicos sectoriales: gabinete de gobernabilidad, gabinete de infraestructura, servicios, empresas públicas

y gabinete de prevención y seguridad y defensa. Señor presidente, en el marco de esta conferencia y en cumplimiento del Convenio 87, hemos informado a la Comisión de Normas de los avances en materia de seguridad y derechos humanos durante el periodo. El balance presentado demuestra que la mayoría de los casos revisados ya han sido judicializados por los delitos de orden público, y que Honduras ha realizado en el curso de los últimos dos gobiernos un especial esfuerzo para mejorar las condiciones de seguridad ciudadana, la lucha contra la impunidad, consolidación de un sistema de protección social, adelantar en la efectividad y eficiencia de la prestación de servicios de educación y salud, previsión social, derechos políticos, inclusión de las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad y avances en materia de equidad en nuestra sociedad. Particularmente, en el ámbito laboral, la nueva ley de inspección vigente ha permitido crear paulatinamente una nueva cultura de cumplimiento. 32268 inspecciones realizadas a la fecha reflejan que ha aumentado un 81 por ciento el porcentaje de subsanación de infracciones encontradas en las empresas, con lo cual se ha beneficiado más de 433304 trabajadores de los 590442 programados, lo que significa un cumplimiento de 73 por ciento de la meta anual acumulada 2017/2018. Así mismo, desde la entrada en vigencia de la Ley de Inspección de Trabajo, se han impuesto un total de un millón cincuenta siete mil setecientos noventa y tres, punto cincuenta y un dólares en concepto de multa por distintas infracciones a la normativa laboral, donde se resalta un monto total de 63701.48 dólares por violaciones a las libertades sindicales y 198199 por obstrucción de la labor de inspección respectivamente. En el contexto social, también ha sido propicio para la libertad de asociación, por lo que se han presentado varias solicitudes para el otorgamiento de la personalidad jurídica, haciendo un total de 26 personalidades jurídicas inscritas del periodo 2014 a marzo del 2018. Así mismo se informa que hay 11 solicitudes en trámite, con lo cual sumarían 37 nuevos sindicatos en los últimos 4 años. Señor presidente, con el afán de cumplir con el artículo 6 del Convenio 169 sobre los pueblos indígenas y afondaremos, el gobierno de Honduras ha contado con el acompañamiento y asistencia técnica de la OIT, cuyo resultado ha sido el anteproyecto de ley para la consulta libre, previa e informada debidamente registrada por esta organización. El proceso ha marcado por un diálogo con inclusión, donde participaron 102 organizaciones y, al menos, 1308 personas de los 9 pueblos. Queremos puntualizar que Honduras seguirá siendo un estado respetuoso de los derechos humanos, reafirmamos que el respeto, protección y promoción de los derechos humanos está en el centro de todas las acciones del Estado. Muchas gracias.

Sra. Laurin
Gobierno (Francia)

Muchísimas gracias, señor presidente, damas y caballeros, delegados, Francia da las gracias al Director General por la presentación de su informe sobre la acción de la OIT en el bienio 2016/2017. Cabe celebrar los progresos registrados por la OIT en la promoción de la justicia social a través del trabajo decente. Gracias a los resultados de sus acciones, la OIT será más fuerte y podrá fortalecer su función mundial. La organización, en este bienio, ha decidido continuar con las acciones del pasado. Conviene recordar la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o el convenio relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil. Francia ha apoyado plenamente estas iniciativas, y más recientemente ha apoyado el protocolo relativo al convenio sobre trabajo forzoso que ratificamos en 2016. Señor presidente, se ha presentado a esta conferencia una

memoria sobre las mujeres en el trabajo, una de las 7 se iniciativas del centenario. La coherencia entre este informe o esta memoria y el debate que se está celebrando en esta sección relativo a la violencia de acoso contra las mujeres y los hombres en el trabajo ilustra a la perfección el vínculo entre ambos temas. Se trata un desafío de gran alcance para todos, lo es para nuestro país. El presidente de la república francesa ha convertido a la igualdad entre hombres y mujeres en, la ha convertido en una gran causa nacional de su mandato. Nuestro parlamento apoyó un proyecto de ley que refuerza la lucha contra la violencia sexual y sexista. Se han llevado a cabo consultas con interlocutores sociales y, así, la ministra de trabajo y la Secretaría de Estado para la igualdad entre hombres y mujeres presentaron un plan de acción para la igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y para luchar contra la violencia sexista y sexual. Este plan de acción se articula en torno a 5 ejes: la movilización de los actores del diálogo social, la formación de los distintos actores, también de los inspectores de trabajo, la información y la sensibilización, el acompañamiento de las víctimas y, por último, las sanciones para los responsables. En la actualidad, se escucha cada vez más a las víctimas. La adopción de un convenio complementado con una recomendación sería un testimonio sólido de la vitalidad y la capacidad de la OIT para responder a las aspiraciones de la sociedad. Si se llegara a un acuerdo el año del Centenario, se demostraría nuevamente que el diálogo social y el tripartismo constituyen el mejor medio de responder los desafíos del mundo del trabajo. Señor presidente, en su memoria, el Director General señaló cómo la aumentación o el aumento, perdón, de las desigualdades lleva a la injusticia y a la inestabilidad. Con ocasión del centenario de la OIT, se prestará una atención especial a la visión de la organización frente a los grandes desafíos contemporáneos. La función que desea desempeñar la OIT para realizar plenamente los objetivos de desarrollo sostenible será determinante. Francia es consciente de los desafíos importantes, Francia es consciente, perdón de los procesos importantes registrados por la OIT para conseguir los objetivos que establecen la constitución de la organización y la declaración de Filadelfia, pero queda mucho por hacer para conseguirlos; por eso lado, la OIT debe reforzar sus funciones en la balanza mundial. Las acciones de las organizaciones del sistema multilateral deben estar articuladas e integradas, teniendo en cuenta todas sus dimensiones en un enfoque coherente. La OIT deberá hacerlo en el marco del sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Francia, además, apoya plenamente su reforma, que ha iniciado el Secretario General de las Naciones Unidas. Por este motivo, Francia considera que es esencial la aprobación de la Declaración del Centenario en 2019. Sería una manera de reafirmar que los principios universales, la Declaración de Filadelfia, son más actuales que nunca. Es importante, además, reafirmar que, en la actualidad, el trabajo no es una mercancía. Estos principios abren nuevos horizontes para las iniciativas del centenario, especialmente para la iniciativa del trabajo. Para Francia, a través de una declaración ambiciosa, podremos examinar mejor todo lo relacionado con el futuro del trabajo. La declaración del centenario podría denunciar un plan de acción que tenga como objetivo orientar las actividades de la organización, estableciendo un vínculo entre los principios de la Declaración de Filadelfia y las grandes transformaciones actuales del mundo del trabajo. El texto, además, podría tener en cuenta el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, que debería ser presentado a principios de 2019. Señor presidente, en vísperas del comienzo de este nuevo siglo de existencia de la OIT, podrán contar con el espíritu constructivo y la participación de Francia para la ejecución del mandato de justicia social de la organización. Gracias por su atención.

Sr. González-Aller Jurado
Gobierno (España)

Muchas gracias, señor presidente, estimados delegados, en primer término, quisiera felicitar a la Organización Internacional del Trabajo y, especialmente, a su Director General, el señor Ryder, por todo el excelente trabajo de preparación y buen desarrollo de esta 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Del mismo modo, quisiera transmitirles la total y absoluta sintonía de España con los temas tratados en esta conferencia, una conferencia que aborda temas esenciales para el mundo del trabajo, como el diálogo social y tripartismo, la lucha contra la violencia y el acoso de mujeres y hombres en el trabajo, además de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo y a los objetivos de desarrollo sostenible, cuestiones todas con las que coincidimos, como decía, plenamente. Como saben, España ha dejado atrás los años más difíciles de la crisis económica y financiera global; sin embargo, todavía no se ha producido una recuperación completa de nuestro mercado del trabajo, tanto en lo relativo a la cantidad como a la calidad del mismo. Tenemos, por tanto, todavía, desafíos importantes como muchos otros países miembros también de la OIT en lo que se refiere a la generación de mayores oportunidades de empleo para las personas que aún buscan un puesto de trabajo, como, igualmente, las que ya lo tienen pero buscan que su empleo sea de mayor calidad, mejor retribuido, de mayor duración o más estable. Hemos hecho esfuerzos desde el 2008 y continuamos haciéndolos, en especial para aquellos colectivos más duramente golpeados por la crisis, como especialmente son en el caso de los jóvenes o las personas con discapacidad, los trabajadores mayores o los parados de larga duración. Para esta tarea, creemos que es esencial fortalecer nuestra cooperación internacional con otros países y organismos internacionales que, sin duda, nos pueden aportar su experiencia y su conocimiento. La OIT ha sido y seguirá siendo un socio y un referente clave para ello con el que España colabora desde su fundación y con el que hemos reforzado nuestro trabajo conjunto. Participando en iniciativas tan relevantes, como la iniciativa mundial sobre el trabajo decente para los jóvenes, comprometiéndonos con la iniciativa relativa al futuro del trabajo del centenario de la OIT en el 2019, sobre el que se está llevando a cabo diálogos nacionales autonómicos y en el ámbito universitario, y continuando nuestro compromiso con el cumplimiento de las normas a través de la ratificación de convenios y protocolos de la OIT, el más reciente el protocolo del año 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, consolidándonos así como el país que más instrumentos ha ratificado en esta organización. Constituye igualmente una prioridad para nuestro país la lucha contra la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, uno de los ejes fundamentales de esta conferencia, y una muestra muy significativa de ello ha sido la aprobación en el parlamento español en septiembre del año pasado del primer pacto de Estado contra la violencia de género, y que va a marcar nuestra hoja de ruta a seguir en los próximos 5 años. Precisamente, entre las medidas contempladas en el pacto, quisiera destacar, en este contexto, una que se refiere concretamente a promover, desde la representación de España en la OIT, un acuerdo internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo. En el ámbito del diálogo social, una vez más, el consenso con las organizaciones de trabajadores y empleadores ha permitido en España avanzar en la política social, así como mejorar la productividad y competitividad de la economía. Permítanme que me refiera, por último, a otro eje fundamental de trabajo que estamos desarrollando con una visión de presente, pero también de futuro. La agenda 2030, dos mil treinta, y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, y como muestra de nuestro compromiso, hemos

creado en septiembre igualmente del año pasado un grupo de alto nivel con el doble objetivo de coordinar la posición española y las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y que deberemos presentar el próximo mes de julio ante el foro político de alto nivel de las Naciones Unidas. Termino ya, señor presidente, para reiterar una vez más el compromiso del gobierno de España, que es firme para siempre mantener el dinamismo de la economía española que impulse fuertemente el crecimiento de empleo en un clima de diálogo e inclusión social y que, a su vez, permita fomentar un crecimiento sostenible y la prestación de unos servicios públicos de calidad. Muchas gracias, señor presidente.

Sr. Chishimba
Empleador (Zambia)

Presidente de la Conferencia, distinguidos delegados, es un placer para mí tener esta oportunidad para hacer algunos comentarios sobre la memoria del Director General de la OIT, que se ha presentado a la 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La memoria ha tratado sobre una serie, ha traído una serie de temas, las actividades relativas al examen de los resultados sobre trabajo decente en los últimos 2 años y ha facilitado datos empíricos relativos a los esfuerzos que está haciendo la OIT para suponer una diferencia en las vías de las personas, a través de la formulación de políticas y de proyectos basados en resultados. Permítame, en nombre de mi federación, felicitar al Consejo de Administración General por los hitos logrados miembros, la ayuda a los estados miembros para promover la justicia social a través del trabajo decente, el diálogo social y el tripartismo. Zambia se ha beneficiado mucho del apoyo técnico de la OIT a través de los años, y en los últimos 2 años que abarca el informe actual del Director General, a través de la oficina del país en Lusaka, Zambia. Gracias a este apoyo técnico, Zambia ha podido trabajar en el suelo de protección social y ha podido elaborar una política de protección social completa que ha propuesto establecer un Consejo de Protección Social Nacional que será la estructura que coordine la Política Nacional de Protección Social. Esta nueva política también ha permitido ampliar el mandato de la Autoridad de Reglamentación de la Seguridad Social y de los seguros de la población, que incluirá reglamentación y supervisará, tanto los programas de pensiones públicos como privados en situaciones de insolvencia y de pérdidas graves de las inversiones. En cuanto al tema de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Federación de Empleadores de Zambia siempre ha estado comprometida en garantizar que los empleadores de Zambia formulan políticas en el lugar de trabajo y las aplican cumpliendo la legislación laboral zambiana, que se ha formulado basándose en las normas del trabajo de la OIT que promueven los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Federación de Empleadores seguirá alentando a los empleadores de Zambia para que respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores del país. Durante el año 2017, Zambia, la Federación de Empleadores de Zambia, participó en el examen de la legislación laboral a través del Consejo Tripartito Consultivo con el objetivo garantizar la máxima protección, tanto para empleadores como trabajadores de sus derechos y principios fundamentales en el trabajo. En este proceso, la federación y sus interlocutores se aseguraron de que la legislación se diseñe de tal modo que no impide la inversión en la economía zambiana. Aprovecho esta ocasión para pedir a aquéllos que tengan fondos de inversiones que vengan e inviertan en Zambia, en los distintos sectores de nuestra economía y les garantizamos que tendrán un buen retorno sobre la inversión que hagan. Distinguidos delegados, en los debates del comité sobre el terminar con la

violencia y el acoso en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es elaborar un instrumento para proteger a los trabajadores de los actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, los estados miembros van a poder fortalecer los mecanismos nacionales para garantizar la protección de los trabajadores, a los que están sujetos, garantizar la protección de los trabajadores de los actos de violencia y acoso. Sin embargo, al formular este instrumento, instamos a todos los socios a que ejerzan la flexibilidad y eviten poner obligaciones demasiado costosas a los empleadores, que lo cual supondrá desafíos en la aplicación a nivel nacional. La memoria del Director General en esta conferencia también ha presentado una grave preocupación en lugar de trabajo, que es injusta con las mujeres, indicando que solo un puñado de mujeres han podido llegar al mundo empresarial, mientras que la mayoría de las mujeres están en puestos de trabajo con sueldos bajos. Están demasiado representadas en la economía informal y en formas atípicas de empleo y han seguido estando menos remuneradas que los hombres en todo el mundo por un mismo trabajo, o tienen un trabajo de igual valor y están sujetas a violencia y acoso en el trabajo. Somos conscientes de que algunos empleadores están plenamente comprometidos a seguir progresando en el desarrollo de la mujer como un talento crítico, pero pedimos a todo el mundo, las instituciones públicas, el sector privado, las organizaciones de empleadores, las de trabajadores y otros interlocutores a que den un impulso más, necesario para generar oportunidades iguales e integrar a las mujeres en el lugar de trabajo. La oficina de la OIT también debería seguir con ese trabajo a nivel mundial en favor de la igualdad de género y la no discriminación, y debería poder ayudar con recursos humanos y financieros a las oficinas de país para apoyar este trabajo de los mandantes de la OIT para marcar la diferencia y tratar las desigualdades de género que se han presentado hasta la fecha. Por último, señor presidente, permítame felicitar el trabajo que está haciendo la OIT a nivel mundial respeto las normas internacionales del trabajo que [*vgr INTERRUPTION 7:06*] Muchísimas gracias.

Sr. Trambajolo
Gobierno (Italia)

Distinguidos ministros, delegados, trabajadores, empleadores, miembros de sindicatos, señoras y señores, las nuevas tecnologías, la economía compartida, la globalización están generando más oportunidades para las empresas, y hacen que los bienes y servicios estén cada vez más disponibles para nuestros ciudadanos, pero también pueden abrir puertas a nuevos riesgos de marginalización y explotación, con nuevas formas. Tenemos que afrontar los desafíos de la nueva economía, no luchar contra las tendencias que pueden ser positivas e irreversibles, sino para garantizar los derechos de nuestros ciudadanos, para asegurarnos de que la población sigue estando en el centro de cualquier transformación. Italia apoya la iniciativa del Director General, el señor Ryder, de que se lance una reflexión a nivel mundial sobre el futuro del trabajo y nos alegra muchísimo ver cuáles han sido los últimos resultados y logros de la organización. La OIT sigue siendo una organización vital, lo ha demostrado una vez más, es capaz de adaptarse a los nuevos desafíos con flexibilidad y liderazgo. Queremos seguir trabajando y construyendo activamente en esta iniciativa. Italia ha desarrollado un diálogo tripartito sobre el futuro del trabajo a lo largo de los últimos 2 años y el nuevo gobierno italiano actualmente está determinado a pasar a la acción. Estamos dispuestos a aplicar iniciativas concretas para tratar los nuevos desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo, empezando con el tema de los trabajadores de plataformas y de la nueva economía, y la OIT seguirá representando una referencia y una guía importante para nosotros. Hay que

prestar atención a las desigualdades y a la pobreza, a pesar de que las transformaciones del mundo del trabajo también suponen una gran oportunidad. Por tanto, consideramos que deberían verse acompañadas de inversiones y políticas macroeconómicas para lograr el doble objetivo del crecimiento económico y el empleo, junto con unas políticas activas del mercado laboral y protección social para corregir las imperfecciones y desigualdades del mercado. Estas políticas suponen, precisamente, el objetivo del programa gubernamental, incluyen estrategias para aumentar la participación de las mujeres, los jóvenes, los grupos desfavorecidos, como las personas con discapacidades, y esto está en línea completamente con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030. Italia está comprometida a conseguir que se aplique esta agenda tanto a nivel nacional como con programas de cooperación al desarrollo. Nuestras prioridades políticas quieren garantizar que no se dejará a nadie atrás. Entre estos objetivos, lo que queremos lograr es un salario justo, y esto es una prioridad para nosotros. También queremos fortalecer la protección del trabajo independiente, la propagación de las nuevas tecnologías, prestando especial atención al trabajo inteligente, apoyando la conciliación entre vida privada y vida profesional. Pero también pensamos que, por encima de todo, es necesario introducir medidas específicas para apoyar a los ciudadanos que se enfrentan a la pobreza, al desempleo o al subempleo, con una renta básica. Lo que tenemos en mente es una protección social junto con una activación del empleo que ayude a las personas que lo necesitan a volver al trabajo y a la vida social y a proteger su dignidad y sus derechos. Por último, el gobierno italiano quiere intensificar las acciones que apuntan a prevenir y contrarrestar las desigualdades de género en el trabajo. Tenemos que incentivar buenas prácticas para evitar estas desigualdades y que los empleadores puedan eliminar las discriminaciones. También queremos apoyar la maternidad con ayuda financiera a las familias e incentivos a las empresas que emplean a madres después del nacimiento de sus hijos. Es importante mejorar las infraestructuras sociales, los servicios socio-educativos, especialmente las guarderías. En este contexto, la lucha contra la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo son de capital importancia para nosotros. Seguimos comprometidos con terminar con estos flagelos y seguiremos apoyando la adopción de normas internacionales de trabajo que nos orienten en el objetivo de los derechos humanos fundamentales y el trabajo de los mangantes de la OIT en esta 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Somos especialmente conscientes de, perdón, nos alegramos especialmente de la conciencia que hay a nivel nacional e internacional que va aumentando sobre el hecho de que es necesario luchar y trabajar por conseguir los objetivos y metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Muchas gracias.

Sra. Faduma Abdullahi
Gobierno (Somalia)

Señor presidente, ministros, delegados, observadores, señoras y señores, quiero empezar felicitándole a usted y a la mesa por haber sido elegidos para la presidencia de la 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y también quiero felicitar a la mesa anterior por el trabajo excelente realizado durante su tiempo en el mandato. La República Federal de Somalia reafirma su obligación y su participación continua como miembro de la OIT y en la agenda de la OIT para lograr la justicia social universal y una paz duradera en el mundo del trabajo. El trabajo de la OIT en favor de la igualdad de género en este segundo siglo de existencia de la organización supone un largo compromiso, pero también todavía queda mucho camino que

recorrer en el mundo del trabajo para que las mujeres puedan progresar más rápidamente y compensar los lentos progresos que destaca la memoria del Director General. Hay muchos estudios que demuestran que las mujeres son una de las inversiones más poderosas que podemos hacer para tener un futuro mejor, las mujeres somalíes están entre ellas. No debemos escatimar esfuerzos para contribuir al futuro del país, y debemos redoblar esfuerzos para invertir estos desequilibrios y cumplir esa noción universal de una remuneración equitativa por un trabajo igual, o una remuneración igual por trabajo igual. En el contexto de Somalia, las asociaciones empresariales de mujeres tienen gran potencial para ser instituciones sostenibles y apoyar y fortalecer un entorno propicio para el avance económico de la mujer. Sabemos que la violencia contra la mujer lleva a perdidas de la productividad en el bienestar y repercute en los presupuestos nacionales, en las vidas de las personas y en el desarrollo en general; por tanto, debemos dedicar nuestros esfuerzos a proteger a mujeres y niñas. La constitución provisional da protección de la discriminación en lugar de trabajo y de la violencia contra la mujer, incluidos los abusos sexuales. La Comisión de Derechos Humanos independientes seleccionó como candidatos a cuatro mujeres y a una persona discapacitada y estas candidaturas están en proceso de aprobación. Los objetivos estratégicos subyacentes de la OIT, como el derecho de trabajo decente y las oportunidades de empleo para hombres y mujeres y la garantía de protección social son claves en el espíritu de y los resultados para conseguir un desarrollo sostenible en mi país. Con el apoyo de la OIT, hemos elaborado la primera estrategia somalí para el empleo, para mejorar la situación del empleo, generar empleo, abordar el desempleo y reducir la pobreza para nuestros ciudadanos, específicamente jóvenes y mujeres. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está terminando una auditoría de recursos humanos que se concentra en identificar tanto los puntos débiles como los fuertes de la administración pública, y así alinear nuestros objetivos con el plan de desarrollo de políticas estratégicas en esta cuestión. El Ministerio también está revisando actualmente la legislación laboral y desarrollando la estrategia de empleo nacional para el sector público y privado. El mandato clave de la OIT sobre el objetivo 8 de la agenda 2030 coloca a la OIT en un papel crucial para terminar la pobreza y el desempleo es el principal obstáculo para lograr el poder adquisitivo de los ciudadanos y sacarlos de la pobreza; y de hecho hay muchos jóvenes que se embarcan en el peligroso viaje de cruzar el Mediterráneo, donde se pierden vidas, o se atraen a estos jóvenes a grupos terroristas. El gobierno somalí está comprometido con la paz, la estabilidad y el desarrollo económico del país. Somos uno de los países más afectados por desastres naturales y por conflictos. Somalia ha establecido las bases y los prerrequisitos para lograr las metas para 2030 de los ODS. Tenemos programas que apuntan a la generación de empleo para los jóvenes; de hecho, más del 70 por ciento de la población es joven. La trata de seres humanos, por tanto, se cobrará el precio de la productividad y la creatividad. Damos mucha importancia al diálogo social también, que no es una noción abstracta, sino un instrumento para lograr el objetivo que nos hemos fijado; de hecho, los objetivos detallados del pacto somalí apoyado por el gobierno federal de Somalia y nuestros interlocutores internacionales permiten crear, fortalecer y promover, y hacer respetar, los convenios fundamentales de la OIT. Además, también, hemos desarrollado un Programa de Trabajo Decente que permite transformar la situación actual y hacer progresos a favor hacia la paz y los objetivos del país. Es importante que la comunidad internacional siga apoyando a Somalia en esta encrucijada vital para que la paz, la estabilización y el trabajo decente sean esfuerzos en los que no perdamos el impulso. Gracias.

Sra. Francisco
Trabajadora (Angola)

Señor presidente de la conferencia, señoras y señores, para mí es un gran honor y un gran privilegio tomar la palabra ante esta augusta asamblea tripartita en nombre de los trabajadores y trabajadoras angoleños. Permítame empezar esta locución felicitando al Director General por haber escogido para el debate de esta conferencia un tema tan importante y pertinente para el mundo del trabajo como la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. También desearían felicitar al presidente del Consejo de Administración por su brillante informe para el año 2017/2018. Que se traten las nociones de género, equidad e igualdad de los derechos y oportunidades en el trabajo en esta conferencia dentro del ámbito del centenario supone un momento histórico sin parangón que servirá de catalizador para fortalecer las acciones tripartitas nacionales a favor de sociedades más equitativas y más justas. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una de las formas más visibles del incumplimiento de los derechos humanos, de ahí que sea tan importante tratar estos temas en nuestro debate. Excelencias, la no discriminación y la promoción de la igualdad siempre han sido principios fundamentales en la República de Angola. Desde principios de los años 70, las angoleñas empezaron a preocuparse por el empoderamiento económico y político y a luchar contra los estereotipos sociales que impiden la igualdad de género. Agradecemos los esfuerzos del estado angoleño por mejorar las relaciones de género, así como el papel de los sindicatos en la educación y sensibilización de los hombres y mujeres a las transformaciones necesarias, lo que permitió romper prejuicios que, en los últimos años, las mujeres accedieron masivamente al mercado de trabajo y permitieron romper prejuicios. Son incuestionables los logros de las mujeres en el ámbito de la igualdad de género a lo largo de los últimos decenios. Entre estas conquistas, hay que destacar el principio constitucional de la igualdad de género y no discriminación por motivos de sexo, y la promoción de la igualdad de los derechos y oportunidades de los angoleños sin prejuicios de origen, raza, ideología, sexo, color, edad o cualquier otra forma de discriminación. La aprobación de la ley 2511 del 14 de julio contra la violencia doméstica es un documento jurídico que pretende prevenir y combatir y proteger a las víctimas de violencia doméstica. La aprobación del decreto presidencial 81117 de enero que define y regula el régimen jurídico de las prestaciones familiares constituyó una prestación para lactancia, familia, funeral, maternidad y pre-maternidad, y además también tenemos el diseño y la redacción del proyecto de ley sobre el acoso sexual y moral en los lugares de trabajo por los sindicatos, y es un instrumento jurídico que pretende tiritar el acoso sexual y moral en los lugares de trabajo como delito en el ordenamiento jurídico angoleño. Según las estadísticas, la mayoría de la población es femenina. Sin embargo, a pesar de que las mujeres representen la mayoría, los estereotipos sociales siguen relegándolas a una posición secundaria en la toma de decisión de las familias, la comunidad, el mercado de trabajo y la sociedad. En Angola, por ejemplo, actualmente las mujeres angoleñas se encuentran en el sector informal y en los servicios domésticos, y es por este motivo que ejercen un trabajo precario e inseguro con pocos ingresos y sin protección social. Excelencia, la sociedad angoleña en los últimos meses ha experimentado cambios políticos sociales y económicos que afectan a los trabajadores en general y sobre todo a las mujeres. El aumento de los precios de mercado no permite que los trabajadores puedan adquirir los bienes y servicios que necesitan para satisfacer las necesidades propias y de sus familias con los salarios que ganan. Los órganos tripartitos funcionan de manera irregular, lo que no permite debatir los problemas

laborales en concertación social. Además de las precarias condiciones económicas y sociales que tienen los trabajadores, hay más de 64000 funcionarios que no reciben su sueldo desde el mes de abril, sin fundamento jurídico ni legal, violando los principios fundamentales de dignidad humana y, por consiguiente, más de un millón de ciudadanos subsisten sin ningún tipo de recursos financieros. La Ley General de Trabajo vigente desde hace casi 2 años llevó al mercado laboral más despidos sin causa justa, más desempleo, menos seguridad y salud en el trabajo; por tanto, más precariedad. Las acciones por favor de la igualdad exigen también acciones que permitan conciliar vida familiar y profesional, porque su gran impacto en la participación de las mujeres en la vida laboral y en su crecimiento profesional son capitales. ¿Cuál es la causa? Que las mujeres sufren presión interna y externa de la ideología de género tradicional porque los hombres son considerados seres superiores incapaces de ejercer cualquier actividad doméstica y de administración familiar. La mayoría de los países africanos, las responsabilidades familiares ligadas a los cuidados de otros miembros de la familia reducen drásticamente las posibilidades de que las mujeres permanezcan en el mercado laboral, lo que provoca que la entidad laboral las pueda considerar profesionales poco fiables. Nos preocupa actualmente la falta de políticas nacionales e internacionales de conciliación de vida familiar y profesional porque, ante este modelo social vigente el proceso de feminización del sector informal [*vgr INTERRUPTION 6:35*] En nombre de los trabajadores y trabajadoras angolanos, pido que haya solidaridad con los 64000 trabajadores públicos y sus familias cuyos derechos económicos están siendo violados en Angola. Gracias.

Sr. Horváth
Gobierno (Hungría)

Señor presidente, le felicito, o felicito a todos los miembros de la mesa de la conferencia de este año por haber sido elegidos y por la magnífica dirección. Quiero felicitar también al Director General por la excelente memoria de mujeres en el trabajo. Este tema tan importante se sitúa en el corazón de nuestros debates de hoy. El gobierno de Hungría apoya plenamente que la igualdad de género es uno de los grandes pilares para lograr la justicia social. Además, en este contexto, quiero manifestar nuestro agradecimiento por los esfuerzos globales dirigidos por la OIT para conseguirlos cumplir con los compromisos ambiciosos de su programa. Los objetivos de la iniciativa de mujeres en el trabajo estamos seguros de que podrán conseguirse, no podemos permitir quedarnos sin hacer nada y los efectos negativos que imponen en el mundo del trabajo; por tanto, estamos comprometidos con los esfuerzos de la OIT en la materia a la que nos preparamos para preparar el centenario de la OIT. Se trata de mejorar la respuesta del mercado laboral promoviendo la creación, la empleabilidad, estimulando tanto la oferta como la demanda del mercado laboral. Como parte de nuestros esfuerzos, hemos elaborado varias estrategias y aplicados planes de aplicación para facilitar la igualdad de género en el mundo del trabajo. El principio rector de estas políticas que alcanzar la justicia social es imposible sin ofrecer trabajo decente y condiciones de trabajo para los hombres y las mujeres. El gobierno reconoce también la importancia del equilibrio entre la vida familiar y la laboral; por tanto, se han empezado varios programas y campañas, como el año de la familia, que es éste, el 2018. Una amplia gama de subvenciones se pone a disposición de las familias, por ejemplo, un programa para por hijo que permite que las mujeres vuelvan al mercado laboral seis meses después de haber dado a luz y que sigan recibiendo un subsidio para el cuidado del niño. Como resultado de las

medidas adoptadas por nuestro gobierno, el número de mujeres y empleadas en el país socialmente independientemente de la edad o de la formación. Además, nos enorgullece decir que la tasa de desempleo de las mujeres ha caído por debajo del 5 por ciento. Debemos destacar que los interlocutores sociales son esenciales también para crear conciencia y comprender los beneficios de la igualdad de género en la creación de empleo de gente. Tenemos que reconocer que el compromiso de todas las partes interesadas es fundamental para aplicar debidamente dichas estrategias, planes de acción y programas. En cuanto al futuro, consideramos que el trabajo decente para todos y la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo son objetivos eternos y tienen que seguir estando el corazón de todas las actividades de la OIT. En nombre de mi gobierno, quiero asegurar al Director General nuestro compromiso de apoyar el trabajo de la OIT en general, y concretamente la iniciativa de las mujeres en el trabajo. Estamos esperando poder participar en las deliberaciones de la OIT y en su gran trabajo que conduce al logro de nuestros objetivos compartidos. Muchas gracias.

Sr. Diane
Gobierno (Guinea)

Gracias, señor presidente, señor director General, menores delegados, ante todo, quiero cumplir un agradable deber y transmitirles el más cordial saludo del Profesor Alpha Condé, presidente de la República de Guinea, quien sumo sus deseos de pleno éxito de 107 Conferencia Internacional del Trabajo. Así pues, quiero felicitar al señor Samir Murad, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania por su brillante elección a la presidencia de esta asamblea. Mi delegación le asegura suprema cooperación en el desempeño de su misión y se asocia a la declaración hecha en nombre del grupo africano. Señor presidente, mi delegación se alegra de poder participar en este encuentro mundial, cuyo carácter tripartito nos ofrece la oportunidad de reflexionar sobre los medios que permiten hacer frente a los desafíos con que se enfrenta el mundo del trabajo en un contexto internacional caracterizado por choques económicos, políticos y sociales sobre un fondo de crisis migratoria y de deterioro del medio ambiente. Nuestra organización, que celebrará su centenario en 2019, no ha escatimado ningún esfuerzo para promover el trabajo decente y la justicia social, para construir un mundo equitativo. Las cuestiones inscritas en el día de esta sesión contribuyen en gran medida a mejorar la gobernanza en el trabajo. Guinea felicita al presidente del Consejo de Administración y al Director General de la OIT por sus informes tan completos. Huelga decir que realizar estos objetivos de desarrollo sostenible mucho el bienestar de la población y reducirá las desigualdades por una cooperación eficaz propicia a la movilización de recursos. Guinea, en este, en esta óptica ha tomado medidas para asignar mejor los objetivos de la agenda 2030, que constantemente se están publicando y difundiendo entre la población. Mi delegación sigue muy preocupada por el fenómeno de la violencia y del acoso sexual, que deben tratarse de manera holística, a través de políticas nacionales pertinentes, para asegurar la protección de mujeres, igualdad y no discriminación inclusive en materia de género y de migración. Guinea ha preparado un marco constitucional, jurídico y reglamentario para contra este fenómeno degradante. En el marco de la gobernanza del trabajo, mi país ha preparado un Comité Nacional de Diálogo Social que hoy permite prevenir y someter los conflictos. Este comité desempeña un papel principal en la buena gestión de la última huelga del sindicato libre de docentes de Guinea, que fue en enero y febrero de este año, y aprobamos, por otra parte, las propuestas relativas al punto 7 del orden del día en cuanto, y el retiro de las

recomendaciones 7, 8 y 9. Mi delegación renueva el compromiso de Guinea para con los ideales de paz y justicia, y lanza un llamado para que cese la discriminación o presión y acoso de trabajo contra las mujeres y todos los trabajadores. Finalmente, renovamos nuestra plena dedicación al pueblo palestino. Gracias.

Sra. Rwayindo Kariyangwa
Gobierno (Rwanda)

Señor presidente, señoras y señores delegados, en nombre del Gobierno de Rwanda, mi delegación quiere empezar felicitando al ministro Samir Murad por haber sido elegido presidente. Felicito tanto al presidente del Consejo de Administración como al Director General, respectivamente, por su informe y su memoria, donde se destacan los sectores que necesitan más acciones nuestras. Quiero dar las gracias a todos los aquí presentes hoy por el trabajo que estamos haciendo todos juntos para promover el empleo y el trabajo decente. Nuestra delegación felicita también al Consejo de Administración por haber incluido en el orden del día un punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Señor presidente, Rwanda ha realizado esfuerzos para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia en el mundo del trabajo. Hemos dedicado muchos esfuerzos para conseguir el nivel de tolerancia cero en la violencia basada en el género y la discriminación. Las víctimas de la violencia en el mundo del trabajado deben ser protegidos y recibir servicios psico-sociales médicos, además de policiales y asesoría letrada. En el caso de Rwanda, hemos creado los centros ISANGE para mejorar la prevención y ofrecer servicios de atención a las víctimas de la violencia basada en el género, que incluye casos de violencia o discriminación basada en el género que puedan producirse en lugar de trabajo. En el contexto de la protección social, se aprobó en 2015 un seguro de maternidad que se aplica tanto en el sector público como en el privado, y ayuda a asegurar el empleo de las embarazadas y madres lactantes que siguen cobrando todo su salario durante las 12 semanas de baja por maternidad. El seguro de maternidad permite también que las madres tengan el tiempo necesario para ocuparse de sus niños pequeños, contribuyendo a un desarrollo crítico para el recién nacido, que es la única manera de conseguir que lleguen a ser adultos productivos y sostenibles. Rwanda tiene una fuerte voluntad política para promover la igualdad de género y la igualdad en todas las esferas de la vida, en lugar de trabajar. Hoy, el 64 por ciento de los parlamentarios son mujeres, y la representación de las mujeres en estos sectores también ha aumentado. En 2017, nuestro gobierno, en colaboración con todos los interlocutores sociales, aprobó un programa quinquenal por países de trabajo decente basado en la promoción de empleo para mujeres y jóvenes y extensión de la protección social para todos, promoción del diálogo social tripartito y promoción de los derechos en el trabajo. Con miras a crear empleo decente y productivo, Rwanda ha establecido el objetivo de crear un millón y medio de puestos de trabajo productivos para 2024 dentro de una estrategia nacional de transformación. Las tendencias de empleo se miden hoy mediante un estudio de la fuerza laboral bianual que ayuda a que las estadísticas de trabajo y empleo puedan ser la base de nuestras medidas políticas. Bajo el liderazgo de su Excelencia, Paul Kagame, presidente de la República, nuestro gobierno está comprometido a promover, proteger y asegurar el pleno respeto de todos los principios fundamentales y derechos en el trabajo. En cuanto a prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Rwanda se suma a la propuesta de un convenio completado por una recomendación. En el contexto regional y global, Rwanda está abierta a la libre libertad, perdón, al libre movimiento

de los trabajadores y estamos convencidos de los beneficios de la migración laboral. Y más allá de todo contexto de inmigración, todos están bienvenidos a visitar Rwanda. Para concluir, quisiera reiterar nuestra expectativa de que el nuevo centenario y sus iniciativas sobre el futuro del trabajo sigan dedicando especial atención a las necesidades de las mujeres y los jóvenes en términos de conocimientos que permitan lograr empleo y políticas nacionales que conduzcan a crear empleo productivo y decente. Muchas gracias.

Sr. Bacale Obiang
Gobierno (Guinea Ecuatorial)

Señor presidente, distinguidos delegados, señoras y señores, la constitución de mi país considera al trabajo como un derecho y un deber de todo ciudadano residente en la geografía nacional. Guinea Ecuatorial, miembro de la OIT desde el año 1981, se ha preocupado en todo momento de facilitar el ejercicio de dicho derecho y deber constitucionales en condiciones óptimas. Pese a las muchas dificultades derivadas de la poca experiencia y perfil de nuestra sociedad, escollo que iremos superando de la mano de la OIT. El Director General de la OIT, en su informe del bienio 2016/2017 hace una radiografía en la situación mundial en cuanto a la justicia social que nos parece acertada. En este informe, señala algunos logros de los estados durante el mencionado periodo, relativos al diseño, implementación y evaluación de los objetivos estratégicos de la OIT, en los que se considera el programa de trabajo reciente global, el empleo, la protección social, el dialogo social y el tripartismo, así como los principios y derechos fundamentales, cuestiones hoy vitales en el contexto mundial que han levantado mucho interés en muchos gobiernos, ya que se está viviendo una crisis económica global, cuyos efectos negativos han afectado notoriamente al ámbito socio-laboral. El informe señala también que existe unos 192,7 millones de desempleados en el mundo, entre los que se encuentran ciudadanos de Guinea Ecuatorial. Nuestro país ha alcanzado niveles muy altos de desempleo desde la caída del precio del crudo, principal fuente de ingreso del país, y por la finalización de las obras de infraestructuras recogidas en la primera parte del Plan Nacional para el Desarrollo Económico y Social Horizonte 2020 elaborado por el gobierno. Esta situación adversa ha propiciado que muchos jóvenes se hayan visto afectados por el fenómeno del paro, fenómeno que ha debilitado e incrementado las carencias de las relaciones de nuestro mercado laboral. En el mismo sentido, el informe del señor Director General señala que en el mundo existen unos cuatro mil millones de personas sin cobertura de protección social, a los que igualmente se incluyen los ciudadanos de Guinea Ecuatorial, por lo que dicha materia constituye también un desafío para nosotros. En este sentido, el gobierno plantea optimizar la cobertura de protección social mediante una ley de protección social cuyo anteproyecto está en base de discusión para su próxima aprobación. Por consiguiente, para poder afrontar todos estos desafíos, agradecemos y contamos con el acompañamiento de la OIT. De hecho, estamos trabajando actualmente en la elaboración-implementación de un Programa de Trabajo Decente por país, cuyas actividades se están desarrollando a buen ritmo, y ya se tienen identificadas las tres prioridades que marcarán dichos programas de trabajo decente para Guinea Ecuatorial, las cuales se centran en empleo para jóvenes y mujeres, protección social y normas de trabajo. Con este programa de trabajo decente en Guinea Ecuatorial, el gobierno pretende, entre otras cosas y otras acciones, reducir la economía informal, mejorar la protección a las mujeres y a los jóvenes, así como potenciar el auto empleo. En efecto, Guinea Ecuatorial pretende, de manera especial, potenciar el

tripartismo con la creación de una estructura que permita la participación de los agentes sociales para garantizar un diálogo social directo, realista y sincero. La voluntad del gobierno de Guinea Ecuatorial de contar con los representantes de los trabajadores es alta. Para ello, ha puesto en marcha la reforma de la actual ley reguladora del ejercicio de la libertad sindical, una norma aprobada hace 26 años, lo que hace necesaria su reforma para adaptarla a los nuevos tiempos y garantizar mejor la participación de los trabajadores en el diálogo social. Confiamos, pues, encontrar con la voz orientadora de la OIT, su acompañamiento en toda esta andadura hacia la mejora y consolidación de las relaciones de nuestro mercado de trabajo y el diálogo tripartito serán de alto valor. Ahora que el país se prepara para celebrar la tercera Conferencia Económica Nacional, se abre una oportunidad que permitirá fijar una nueva orientación económica para el país que, a su vez, conducirá, consecuentemente, al diseño de un modelo del mercado laboral cuyos horizontes no se pueden trazar con fiabilidad sin implicación de la OIT desde el inicio. Y, para terminar, debo señalar que, Guinea Ecuatorial, con el presidente Obiang Nguema al frente, experimenta el largo periodo de estabilidad política, uno de los factores que compartimos varios países aquí presentes, factor importante también en la juventud y características de nuestra población, siempre dispuesta a crecer profesionalmente y a aportar nuestras experiencias en el ámbito laboral. Señoras y señores delegados, en mi equipaje de vuelta llevo la esperanza de que mi país [*vgr INTERRUPTION 6:59*] como las multilaterales, cuando sea menester, contarán con el apoyo de todos, para alcanzar los objetivos inmediatos y fijados. Muchas gracias.

Sr. Hothnyang
Gobierno (Sudán del Sur)

Muchísimas gracias señor presidente, excelencias, ministros, Director General de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre de la delegación de la República de Sudán del Sur, y en el mío propio, quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitarle a usted, señor presidente, por haber sido elegido como presidente de esta sesión, de esta reunión, la centesimoséptima Conferencia Internacional del Trabajo. Vayan también nuestras felicitaciones a los vicepresidentes de la conferencia. Del mismo modo, quisiera felicitar al Director General, el señor Guy Ryder, y a su personal por la excelente organización de este evento anual tan importante y también les damos las gracias por la cálida bienvenida que le han dado a nuestra delegación. Por otro lado, permítaseme encomiar la Memoria exhaustiva e ilustrativa del señor Guy Ryder que presentó en la sesión de apertura de la conferencia. Estamos de acuerdo con lo que decía el Director General en su Memoria. Hablaba de la necesidad imperiosa de diálogo para poder mejorar las relaciones laborables. Hablaba de la importancia de la negociación colectiva y de la tolerancia cero con relación a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En ese sentido, y para poder alcanzar algunos de estos objetivos me honra anunciar a esta plenaria que Sudán del Sur ha aprobado con éxito y con fuerza de ley la legislación laboral. Fue aprobada por la Asamblea Legislativa nacional de transición en noviembre de 2017 y fue firmada por el presidente el 12 de diciembre de 2017. La legislación laboral observa la importancia de las relaciones laborales. En particular, los derechos de los trabajadores y además cuenta con disposiciones para regular las relaciones laborales entre los distintos actores. Así como para proteger a los trabajadores frente a la discriminación, especialmente a las mujeres. Desde que se declara la independencia en julio de 2011, la República de Sudán del Sur ha adoptado siete convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios fueron

ratificados cuando éramos un único Sudán, antes de la independencia. Además de estos convenios, Sudán del Sur firmó un memorándum de entendimiento con la OIT. Este memorándum permitió la presencia de la OIT en Sudán del Sur. La oficina de la OIT en Juba en aquel momento proporcionó asistencia técnica necesaria que llevó entre otras cosas la redacción del proyecto de ley laboral, también nos ayudaron para diseñar el marco reglamentario, luchar contra el trabajo infantil, elaborar la política de formación profesional y fomentar la capacidad de los trabajadores, así como colaborar con nosotros para fortalecer el sistema de administración del trabajo. Presidente y distinguidos delegados, damas y caballeros, la República de Sudán del Sur felicita a la OIT por su contribución a la aplicación de la Agenda 2030 para erradicar la pobreza y conseguir el desarrollo sostenible. No obstante, para que el gobierno de la República de Sudán del Sur y los interlocutores sociales puedan contribuir de manera positiva a los esfuerzos nacionales en lo relativo a la aplicación del ODS quisiera reiterar, en nombre de nuestro gobierno, que es necesario que la OIT reanude sus actividades fundamentales para el país. La presencia de la OIT en el país nos ayudaría a imprimir y difundir ampliamente la nueva legislación laboral a la que se ha dado fuerza de ley y que ha ratificado el presidente. Debemos elaborar reglamentos relacionados con la legislación laboral para facilitar la aplicación de la misma. Además, la OIT nos debería ayudar a la hora de perfeccionar el proyecto de ley nacional sobre seguridad social. Éste se presentará al Consejo de Ministros del Parlamento. El objetivo de este proyecto de ley es responder a las necesidades de pensiones en el sector privado y las ONG. Esto último no es el único desafío que encara el país, el país también encara muchas dificultades a la hora de presentar informes y memorias con relación a los convenios de la OIT adoptados a pesar del compromiso y voluntad del país a la hora de cumplir con todos los requisitos de presentación de informes ante la OIT. Es fundamental, pues, que la OIT preste asistencia técnica y ayude en el fomento de capacidades para el gobierno y los interlocutores sociales. Esto contribuirá de manera positiva al cumplimiento de los requisitos de presentación de informes ante la OIT y al respeto de los plazos. Señor presidente, otro desafío que encara el gobierno de transición y de unidad nacional sería la cuestión de la paz en el país. El gobierno aplica en estos momentos el acuerdo de agosto de 2015 y busca la reactivación de este acuerdo para poder traer una paz duradera al país. Esto debería mejorar, asimismo, el desarrollo y mejorar las condiciones de vida de la población en todo el país. Para concluir, ansiamos que continúe la colaboración con la OIT a la hora de mejorar el desempeño en materia de trabajo en la República de Sudán del Sur. Muchísimas gracias.

Sr. Konkolewsky
Sociedad Internacional de la Seguridad Social

Distinguido vicepresidente de la CIT, distinguidos delegados, damas y caballeros, en nombre del Doctor Broyer, presidente de la Sociedad Internacional de la Seguridad Social, la AISS, es un verdadero placer para mí trasladarles a todos los delegados de la serie céntimo séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el saludo de la AISS y de sus miembros, que vienen de 320 departamentos gubernamentales y de instituciones de la seguridad social de 153 países. En primer lugar, quisiera felicitar al Director General por su Memoria, las mujeres, o perdón, la Iniciativa de las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad. Recalca la necesidad de complementar los instrumentos políticos existentes para la promoción de la igualdad a través de enfoques innovadores y nuevos. Es necesario cambiar la forma de actuar como destacaba el Director General. Hay que redoblar los esfuerzos

para conseguir un verdadero avance. Es importante decir que esto también es una condición necesaria para poder conseguir los compromisos de la Agenda 2030. Y para abordar el ámbito en el que nuestra visión de justicia social se ve quizás más cuestionada dadas las graves desigualdades existentes. Hemos identificado las desigualdades, en particular, las desigualdades de género como los principales desafíos para la seguridad social. La AISS y todos sus miembros de todo el mundo apoyan la función de liderazgo de la OIT en el debate mundial sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo. Los sistemas de seguridad social mal diseñados hacen que se puedan perpetuar las desigualdades en el mercado de trabajo de manera que las brechas salariales y los períodos de cuidados no remunerados lleguen a su vez a niveles inferiores de protección para las mujeres. Las experiencias de los países escandinavos demuestran que los sistemas de seguridad social pueden ser muy beneficiosos. Se incorporan las cuestiones de género y se diseñan para compensar las desigualdades en el trabajo y en la remuneración. Los sistemas de bajas por maternidad o paternidad y los créditos de pensiones, así como otros mecanismos de redistribución pueden ayudar a reducir la brecha salarial de las pensiones y pueden empoderar a las mujeres y promover un reparto más justo de las responsabilidades entre hombres y mujeres y, por lo tanto, un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral. Debemos garantizar que no solo las políticas de la seguridad social se diseñan para poder promover la igualdad de género, sino que también los sistemas de concesión permiten un acceso eficaz de las mujeres a las coberturas y las prestaciones. Por ejemplo, el acceso inferior de las mujeres a los servicios financieros y cuentas bancarias debe quedar reflejado en el diseño de los sistemas de concesión de prestaciones de las instituciones de la seguridad social. AISS y sus miembros están comprometidos a la hora de aprovechar las oportunidades en colaboración con la OIT para elaborar y promover soluciones innovadoras para conseguir resultados positivos que tengan en cuenta las cuestiones de género o, mejor dicho, los resultados positivos de las políticas de seguridad social que tengan en cuenta las cuestiones de género. La compilación y el intercambio de tales innovaciones es uno de los pilares de nuestro trabajo, por ejemplo, a través de nuestros informes sobre los principales desafíos para la seguridad social o nuestros eventos regionales y mundiales. Generalizamos las cuestiones de género para garantizar que se tienen en cuenta las cuestiones de género en las directrices de la AISS. Estas son normas profesionales a nivel mundial para la gobernanza, la prestación de servicios y la gestión de la seguridad social. Esta es una medida nueva e importante que expresa nuestro compromiso. Estos esfuerzos deben estar más interrelacionados con actividades designadas a hacer frente a otros desafíos claves en el mundo del trabajo. En particular, las nuevas necesidades sociales de cuidados de sociedades que envejecen como, por ejemplo, la naturaleza cambiante del trabajo como parte de la economía digital. Damas y caballeros, como ya decía el Director General son necesarios enfoques holísticos e innovadores para abordar las desigualdades. Tras haber colaborado estrechamente durante más de 90 años con la OIT, la AISS están nuevamente al lado de la organización a la hora de promover un nuevo impulso en favor de la igualdad de género a través de su red global y única de departamentos gubernamentales e instituciones de seguridad social. Ahora que la OIT se acerca a su centenario estamos deseando colaborar con ella para abordar uno de los desafíos más antiguos y persistentes para la justicia social. Muchísimas gracias.

Sr. Ozkan
IndustriALL Global Union

Distinguido presidente, delegados, intervengo en nombre de Industrial Global Union que representa a más de 50 millones de trabajadores en sectores de la minería, la energía y la manufactura en todo el mundo. Para nosotros, es muy importante que la CIT aborde la eficacia de la cooperación para el desarrollo de la OIT en apoyo de los objetivos de desarrollo sostenibles. Estos 17 objetivos inspiradores y ambiciosos abordan todo: desde la pobreza al hambre, desde la igualdad a las energías limpias, la acción para el clima, el trabajo decente, el crecimiento económico y la paz y la justicia. De hecho, estos objetivos están interrelacionados y son muy ambiciosos. Ésa sería la naturaleza misma de la sostenibilidad, una integración de las necesidades y soluciones sociales, económicas y ambientales. Ha llegado el momento de reclutar a todas las personas, instituciones, movimientos y fuerzas que se preocupan porque haya un futuro sostenible, el único que merece la pena imaginarse, para que se sumen a los esfuerzos para conseguir esos objetivos. Industrial apoya estos esfuerzos. No pensamos que sea inalcanzables, los recursos necesarios están a la vista de todos. Pensamos que podemos cambiar el mundo y además para mejor. Lo que necesitamos es un plan. Estamos de acuerdo con aquellos analistas que te dicen que se pueden crear muchos más puestos de trabajo verdes y sostenibles en la transformación que se avecina. No obstante, no se puede rebatir que también habrá pérdidas de puestos de trabajo y trastornos en el mundo del trabajo. Y, ¿qué le vamos a decir a esos trabajadores? ¿acaso debemos decirles simplemente que tienen que sacrificar sus vidas o al menos sus trabajos, sus familias o sus comunidades a favor del bien común? La única respuesta que podemos defender desde el punto de vista moral sería el que les debemos garantizar una transición justa. Si queremos que ellos nos apoyen, que apoyen esta transformación que necesitamos urgentemente, pues debemos poder ofrecerles algo a ellos también. Si queremos que dejen de hacer lo que están haciendo hoy, debemos poder decirles lo que se espera que hagan mañana y más vale que les guste lo que escuchen. Nadie apoyará la transición a un futuro pesimista. Nadie apoyará una transición injusta. Por lo tanto, los programas para garantizar una transición justa, no son algo facultativo. Son un requisito necesario, son el puente esencial hacia un futuro sostenible y todos los trabajadores deben participar con los empleadores y los gobiernos a la hora de conformarlo. Todos juntos debemos poder crear un futuro al que deseen llegar los trabajadores de hoy y de mañana. Todos juntos tenemos que construir un futuro en el que no tengamos que pedir perdón a nuestros niños. Distinguido presidente, otro punto importante de esta conferencia sería el futuro del trabajo. Como trabajadores de la manufactura, las energías y la minería estamos percibiendo de manera muy pronunciada los impactos de la digitalización, la llamada Industria 4.0. Esta Industria 4.0 es sin duda alguna una enorme transformación que afectará a los sectores de las regiones de manera diferente. No obstante, los sindicatos son fundamentales en esa transformación. Para cualquier transformación que se dé tenemos que garantizar distintos puntos: el derecho a la información y los derechos de consulta de los representantes de trabajadores a nivel local, regional, nacional e internacional. El derecho a la educación y la capacitación, el derecho a niveles definidos de privacidad en el trabajo y en el hogar. Son puntos que no están, que están de hecho relacionados con los puntos que mencionaba antes sobre la necesidad de garantizar una transición justa para los trabajadores. Hay un debate importante que se celebra en esta conferencia con relación al diálogo social del tripartismo. Teniendo en cuenta la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. El diálogo social

requiere un pleno respeto y aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo. No obstante, vemos con gran pesar y enfado una tendencia hacia la violación de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Durante esta CIT hubo casos dolorosos en el orden del día de la Comisión de aplicación de normas. Por ejemplo, un golpe civil en Brasil está acabando ahora con los derechos de los trabajadores en el país. Aunque no estaba en el orden del día, hay huelgas legales que siguen prohibiéndose en Turquía. En Ucrania, por ejemplo, hay accidentes mortales en el sector de la minería, lo que han convertido a este sector en el más peligroso del país. Además, también hemos escuchado hace poco, noticias sobre accidentes letales, mortales en la industria de la minería en Pakistán. Desde agosto en Belarús, hay un movimiento cada vez más importante para eliminar a los sindicatos independientes. En Argelia, además, presidente, los sindicatos independientes están siendo víctimas de una terrible campaña de represión. Se hace que los sindicalistas vayan ante los tribunales, se inventan argumentos. Y esta lista sigue con casos que se han dado en otros países. Esto debe acabar. El mundo no puede seguir así. Este es el lugar en el que juntos asumimos compromisos para poder conseguir el progreso y la justicia social en el mundo. Por eso, estas violaciones de los derechos del trabajo y de los derechos humanos deben acabar de inmediato [*vgr INTERRUPTION 6:10*] Tenemos que promover el trabajo decente a través de un aforo coordinado. Especialmente, respetando los derechos en el trabajo y los principios fundamentales. Somos los trabajadores de la manufactura, la energía y la minería y reafirmamos nuestro compromiso. Esperamos y exigimos que los gobiernos y los empleadores hagan lo mismo. Muchísimas gracias.

Sr. Celi Vegas
Centro de Intercambio y Cooperación para América Latina

Señores y señoras representantes, en nombre del Centro de Intercambio y Cooperación para América Latina (CICAL), organización internacional con estatuto consultativo ante ante el ECOSOC, la CNUCED et la OMPI les transmito mis cordiales saludos y felicitos al presidente de esta asamblea por su brillante conducción de la 107 sesión de la Conferencia Internacional del. El informe del Director General, garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, aborda los elementos esenciales que han servido de base para establecer un mecanismo normativo de la OIT. Entre otros, los relativos a las horas de trabajo, al descanso semanal, a las vacaciones anuales pagadas, al trabajo nocturno y al trabajo a tiempo parcial. Se trata de nueve convenios, un protocolo y seis recomendaciones que constituyen el marco institucional internacional para proteger los derechos de los trabajadores. De esta manera, se pretende evitar la explotación de la mano de obra en los sectores vulnerables y proteger así a los trabajadores sin calificación alguna y a los menores de edad. En la sociedad moderna, las relaciones laborales se han visto enormemente influenciadas por la revolución de las tecnologías de la información. Las transformaciones se han producido de manera notable en la conceptualización del tiempo de trabajo y se ven reflejadas en las consecuencias obtenidas por los agentes económicos, es decir, por los trabajadores, las empresas, y los gobiernos. Así, en este contexto de globalización generalizada, el trabajo tradicional se ha modificado con las diversas modalidades aparecidas en las relaciones de trabajo. Han aparecido, entre otros, el teletrabajo, las plataformas de coworking, la deslocalización, los trabajos esporádicos. En resumen, estas adaptaciones representan el resultado de la fusión del trabajo tradicional y las técnicas del mercado en constante evolución. Ellas responden a la demanda inmediata de la necesidad derivada de la integración sectorial entre operadores económicos. En este mundo interdependiente, la actividad del

trabajador moderno se ha transformado hasta el punto que no se puede establecer un límite entre la vida privada y las obligaciones laborales. Las jornadas de trabajo son ilimitadas. La dedicación al trabajo no permite un descanso efectivo y las retribuciones por dicho trabajo no respetan necesariamente los mínimos estándares fijados por los convenios de la OIT. Para evitar que la brecha entre el trabajo efectivo y los derechos del trabajador se acentúen, los agentes económicos están obligados a coordinar sus estrategias con la finalidad que el trabajo sea debidamente remunerado y respete las condiciones humanas. Señoras y señores representantes, ante estos grandes desafíos el consenso de los estados es determinante para reforzar su responsabilidad protectora en favor de los trabajadores. La ratificación de los instrumentos internacionales de la OIT deberá ser la preocupación primordial de los estados miembros. Esto significará interactuar los derechos humanos con los derechos de los trabajadores. Por el lado de los empleadores, en el informe del Director General, la organización internacional de empleadores hace hincapié a la lentitud de los estados en la ratificación de los convenios esenciales como son el número 1, convenio sobre las horas de trabajo de la industria y el número 30, convenio sobre las horas trabajo del comercio y de la oficina de 1930, que han sido solo ratificados por el 25 y el 13 por ciento respectivamente de los estados miembros de la OIT. Por el lado de los trabajadores, en el mismo informe, la confederación sindical internacional remarca que es necesario realizar consultas tripartitas plenas sobre las normas relativas a tiempo de trabajo para colmar las lagunas normativas existentes y proporcionar protección manteniendo un equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores. En este contexto, los mecanismos de negociación y de diálogo social representan la prioridad para adaptar los instrumentos jurídicos a la protección permanente de los trabajadores. Señores y señoras representantes, la labor de los distintos gobiernos latinoamericanos muestra las estrategias puestas en ejecución para hacer frente a los cambios en el mercado de trabajo. Citemos, por ejemplo, en Brasil, el trabajo dominical en las actividades comerciales debe ser conforme a las reglamentaciones municipales. El día de descanso semanal es un domingo al menos una vez cada tres semanas. En Uruguay, en casos especiales y debidamente fundamentados, el ejecutivo puede autorizar por sectores, zonas o localidades la apertura de los establecimientos comerciales los sábados por la mañana hasta las 13 horas y los domingos por las tardes hasta las 21. Estos ejemplos demuestran la adaptación de las normas nacionales a las disposiciones de los convenios internacionales aprobados por la OIT. Sin embargo, nos quedarán siempre muchas interrogantes pues las medidas de los gobiernos resultan insuficientes frente a las transformaciones del mercado de trabajo. Queda, en consecuencia, la labor de las asociaciones no gubernamentales las cuales pueden ser los catalizadores para realizar las acciones en los sectores y lugares en los cuales los gobiernos no pueden intervenir de manera directa. Muchas gracias.

Sr.Thiry
Unión Mundial de Profesiones Liberales

Señoras y señores, quiero felicitar al Señor Samir Murad, por haber sido elegido para presidir la 107 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias a la presidencia de la conferencia y a la Dirección General de la OIT por la acogida que le dan cada año a la Unión Mundial de Profesiones Liberales. En estos momentos en que la organización va a celebrar el centenario de su existencia, estamos muy admirados por el trabajo ya realizado, pero también nos parece notable señalar que la organización se orienta hacia el futuro y también aborda los problemas que persisten en el mundo del trabajo a pesar de los progresos registrados. Que la organización se fije objetivos

también constituye una señal de su vitalidad y revela el espíritu visionario de los que la dirigen. La Organización Internacional del Trabajo también comparte las prioridades emitidas por el Director General que demuestra las graves dificultades para establecer un diálogo social en ciertos lugares del mundo y que, por otro, ponen en entredicho la cooperación internacional en el ámbito del multilateralismo. La Unión Mundial de Profesiones Liberales también considera que el diálogo social supone un tema para la discusión recurrente y que cada organización a su nivel debería poder participar continuamente a mejorar. Por otro lado, nuestra unión está convencida de que poner en entredicho la cooperación internacional sería un profundo error. Nuestra unión, porque es no-gubernamental y porque tiene una composición internacional, apoyará cualquier iniciativa que confirme el carácter productivo del sistema internacional y que respalde cualquier medida que pueda mejorar su funcionamiento. Las profesiones liberales de nuestra unión vienen de continentes distintos y, por tanto, pueden dar fe de la variedad de las condiciones de trabajo y de la importancia crucial de la cooperación internacional. Las profesiones liberales son también el relevo que nos transmite las aspiraciones del mundo del trabajo cuando no pueden expresar con plena inmunidad y sin peligro sus reivindicaciones individuales colectivas o mejorar el bienestar general o las condiciones de vida de los ciudadanos, hacer que se respete la dignidad humana o las normas mínimas para lograr un trabajo decente y en el que se realicen. Es importante que nos concentremos sobre todo en mejorar el mundo de trabajo y erradiquemos a todas formas de violencia y acoso, ya sea en el ámbito de la salud, la asesoría jurídica, contable, en el ámbito ambiental. Los títulos profesionales liberales están al lado de los que son víctimas de la violencia y del acoso y velan con sus cualificaciones profesionales a luchar contra las consecuencias de esta violencia, participar en la redacción de medidas para prevenir y evitar estos comportamientos y favorecer iniciativas que hagan tomar conciencia de las reglas elementales del respeto de la persona. Este tema es una preocupación importante que requiere atención especial. No olvidemos también otros objetivos, como el hecho de que el mundo del trabajo se está ecologizando, se debe economizar, y eso nos interesa a todos trabajadores y empleadores de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. De ello depende nuestra realización profesional y personal. Los grandes acontecimientos, como la conferencia del centenario de la OIT en 2019 y los objetivos de desarrollo sostenible constituyen etapas que nos llevarán, con convicción, a un mundo mejor como el que queremos. Los profesionales liberales tienen reglas de ética y de deontología que les hacen tener gran credibilidad, lo que puede hacer que influya positivamente en la consecución de los distintos objetivos. Sin embargo, en distintos lugares del mundo hay profesionales liberales que a veces no tienen protección o están sumergidos en situaciones muy precarias y están asimilados, entonces, a la ejecución de trabajos forzados y se ven afectados por cambios legislativos graves como, por ejemplo, los que se ha producido en Brasil. Me entenderán que, con la misma convicción que los años anteriores, reitero que la Unión Mundial de Profesiones Liberales está a la disposición de la OIT para colaborar en todos aquellos ámbitos que permitan mejorar concretamente las condiciones de trabajo, porque estamos convencidos que más allá del centenario de la organización, podremos considerar, podremos conseguir que la realización en el trabajo nos lleve a la realización de nuestro mundo. Muchísimas gracias.

Sr. Mohamed
Gobierno (Maldivas)

Señor presidente, le felicito por haber sido elegido presidente de la 107 Conferencia Internacional del Trabajo. Excelencia, señoras y señores, para mí es un

gran honor dirigirme a esta augusta asamblea, y quiero hacer llegar mis mejores deseos a todos los delegados presentes. El gobierno de Maldivas celebra la memoria del Director General sobre la iniciativa de las mujeres en el trabajo y quisiera aprovechar la ocasión para presentar nuestras opiniones sobre la memoria. Creemos que se trata de un tema importante, que hay que tratar en la plenaria de esta augusta asamblea y, así, preparando el centenario que se celebrará el año que viene. Señor presidente, mi gobierno da gran importancia al empoderamiento de las mujeres económica y socialmente. Para ello, el gobierno ha tomado varias medidas positivas para crear un ambiente más propicio para hacer frente a la brecha de género que existe en el país y permitir que haya más mujeres que participen en todos los sectores. Por tanto, anuncio con orgullo que el 60,7 por ciento de los funcionarios públicos son mujeres. Señor presidente, quisiera explicarle algunas de las principales medidas adoptadas por la administración del presidente Abdulla Yameen en este sentido. En el frente legislativo en 2017, el gobierno, por primera vez presentó la Ley de Igualdad de Género, que establece un marco para asegurar la igualdad de género y eliminar la discriminación y la violencia basada en el género, así como el acoso sexual lugar del trabajo. La ley, además, explica el papel del gobierno y de otros organismos que ayudan a asegurar el cumplimiento de la ley. El gobierno de las Maldivas, bajo el auspicio del Ministerio de Género y Familia, ha estado encargándose de la aplicación de la ley. A parte de esta ley de igualdad de género en 2014 el gobierno promulgó las leyes de acoso sexual y delitos sexuales, y también promulgó la ley de violencia doméstica. Que se hayan promulgado estas leyes a comienzos de la administración del presidente Yameen da fe de la importancia que concede el gobierno en la promoción de las mujeres en lugar de trabajo, asegurar sus derechos y permitir un entorno que consiga colmar la brecha entre géneros y promover la equidad. Señor presidente, para aplicar estas leyes importantes, el gobierno ha tomado varias iniciativas para promover que llegue a las mujeres todos los beneficios que se merecen, voy a hablar de algunas de ellas, estas iniciativas. Reconocer a las mujeres por sus valiosas contribuciones al desarrollo del país, lo que hizo que el Ministerio de Género y Familia en 2004 introdujese un premio anual, el Rhendhi, que ha sido una iniciativa de seguir animando a las mujeres a comprometerse y a contribuir a la sociedad y al crecimiento general del país y añadir impulso para lograr cambios positivos en la vida de las mujeres. Además, también tenemos proyectos en el gobierno destinados a promover y proteger la manera en que las mujeres puedan ganarse la vida desde su domicilio. El objetivo es que se facilite que las pequeñas empresarias vendan su producción. Además, para centrarse en las mujeres que trabajan en la economía informal, según las iniciativas del gobierno sobre pymes, hay créditos ofrecidos para fomentar las empresas creadas por mujeres y ayudarlas a crearlas y sacarlas adelante. Efectivamente, el 40 por ciento de todos los créditos ofrecidos por el gobierno a pymes están destinadas a mujeres y jóvenes. El gobierno también da gran importancia a ayudar a las mujeres a eliminar la brecha entre géneros en el mundo empresarial y, por eso, la representación aumenta en este mundo. El centro social asegura igual oportunidades para las muchachas para la educación, que es gratuita hasta el año 12, curso número 12. Las estadísticas de la universidades más recientes muestran que hay más mujeres que chicos que se gradúan de la Universidad. Por otra parte, hay atención de salud para todos los géneros, así como también jubilación. Para promover la diversidad de género y mejorar el papel de las mujeres, el Gobierno ha tomado varias iniciativas que acabo de señalar. Muchas gracias.

Sr. Akbar
Gobierno (Afganistán)

Muchísimas gracias, señor presidente, quisiera ejercer el derecho de réplica de mi gobierno como respuesta a las alegaciones del Delegado de los Trabajadores en lo tocante a dos cuestiones: uno, las propiedades estatales bajo disputa a las que se hizo referencia, y dos, la necesidad de las elecciones democráticas del sindicato de los trabajadores a través del Congreso de los Trabajadores, algo que ya no mencionó en su declaración. Señor presidente, la decisión reciente del gobierno de suspender de manera temporal la licencia del sindicato de los trabajadores es parte de una reforma más amplia de lucha contra la corrupción y promoción de los derechos laborales del gobierno. La cuestión de la adjudicación de esos territorios fue por respuesta a que se usa de manera ilegal las tierras del gobierno para fine ilícitos. Esto no sólo lo decidió el presidente, si no que se basó en dos decisiones anteriores del gabinete que el sindicato de los trabajadores no ha respetado. Las tierras se han visto en cuarentena, no se han cedido, y se devolverá a los titulares legítimos después de los procedimientos. Se está revisando el tratamiento del sindicato de los trabajadores y se adoptarán las medidas pertinentes contra las personas que llevaron a cabo ese trato justo de los trabajadores. El gobierno ha exhortado, categóricamente al sindicato a que lleve a cabo elecciones justas para el sindicato de los trabajadores, y también que se lleve a cabo una evaluación de las propiedades del estado que están bajo disputa. Estas propiedades, que incluyen los terrenos que utiliza el sindicato de los trabajadores se están estudiando en estos momentos. Esto es importante para los trabajadores y fundamental para la agenda del gobierno. Además, el presidente ha emitido un decreto que garantiza renovación de la licencia para los trabajadores siempre y cuando coopere el sindicato con la resolución de las disputas relativas a las propiedades y, además, se anuncian las fechas para las elecciones. Se está trabajando con la comisión para resolver estas cuestiones. Les garantizamos que el gobierno está cometido a seguir fortaleciendo el diálogo social y a ampliar la representación de los interlocutores sociales en todos los programas de protección social y de los trabajadores. Muchísimas gracias.

Sr. Petersen
Gobierno (Brasil)

Señor presidente, el gobierno de Brasil ejerce su derecho de réplica para contestar las alegaciones del representante de Industrial Global Union hace unos minutos. Se ha pedido que se use un lenguaje parlamentario. Los trabajadores de distintos países no saben lo que está sucediendo en Brasil, son cuestiones y temas que no les afectan; consideramos que este tipo de acusaciones y de lenguaje no parlamentario terminen. Además, el presidente de esta conferencia y el Director General deberían terminar con este tipo de manifestaciones que no cumplen las mejores prácticas parlamentarias, de la OIT ni de tampoco ningún órgano de las Naciones Unidas en la materia. Brasil no reconoce ninguna representación errónea de los procesos legítimos de nuestro país. En los últimos dos años hemos tenido una crisis política y una reflexión económica; hemos puesto en marcha reformas económicas y hemos promovido cambios positivos. Los derechos no han sido desmantelados, la democracia está viva, en la sociedad civil es vibrante el debate político, está a plena marcha y sigue desempeñando los papeles de las distintas entidades en la sociedad y en la rendición de cuentas. El estado de derecho está sano, y el sistema judicial es plenamente independiente. En 2015, Brasil organizó elecciones municipales plenas, y ahora estamos en elecciones para los gobernadores y para la presidencia en octubre de este año. No por acciones y por hechos hemos demostrado que el gobierno de Brasil está comprometido con el estado de derecho y con el carácter abierto de nuestra sociedad. Muchísimas gracias, señor presidente

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

5A

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: lunes 4 de junio de 2018

Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones

Informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Índice

Página

Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros 1

Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT 1

Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017 1

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019 2

Composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 2

Cuestiones relacionadas con las pensiones: Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) 2

Anexos 3

Resoluciones sometidas a la Conferencia 4

- Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017 4
- Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019 4
- Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo 4
- Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) 4

Anexos

I. Escala de prorrateo de las contribuciones para 2019 5

II Presupuesto de ingresos para 2018-2019 10

1. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras se reunió el 1.º de junio de 2018. El Embajador Negash Kebret Botora (Etiopía) fue elegido Presidente y Ponente. El Sr. Byeong Hee Kwon (República de Corea) fue elegido Vicepresidente.

Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros

2. La Comisión examinó el documento C.F./D.2 sobre el ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros a fecha de 18 de mayo de 2018.

3. Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) comunicó que, además de la información facilitada en el documento de la Oficina, se habían recibido contribuciones correspondientes a 2018 y a años anteriores por valor de 5 962 626 francos suizos de los seis Estados Miembros siguientes:

Estados Miembros	Pago de contribuciones correspondientes a 2018 en francos suizos	Pago de contribuciones atrasadas en francos suizos	Total de contribuciones recibidas en francos suizos
Colombia *	-	1 927 335	1 927 335
República Centroafricana *	-	62	62
Omán	429 529	25	429 554
Côte d'Ivoire	30 556	-	30 556
México	-	1 279 470	1 279 470
Emiratos Árabes Unidos	2 295 649	-	2 295 649
Total	**2 755 734**	**3 206 892**	**5 962 626**

* Colombia y la República Centroafricana recuperaron su derecho de voto.

Teniendo en cuenta las contribuciones recibidas entre el 19 de mayo de 2018 y el 1.º de junio de 2018, la cuantía total de contribuciones recibidas en 2018 ascendía a 273 045 433 francos suizos. De esa cantidad, 211 338 569 francos suizos correspondían a contribuciones pagaderas en 2018 y 61 706 864 francos suizos a contribuciones atrasadas. El saldo deudor a fecha 1.º de junio de 2018 era de 272 631 734 francos suizos.

4. ***La Comisión tomó nota de la información recogida en el documento.***

Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT

5. No hubo ningún documento para la discusión respecto de este punto.

Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

6. La Comisión examinó el *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017* e *Informe del Auditor Externo* (documento ILC.107/FIN); el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y*

Presupuesto y otras cuestiones (documento ILC.107/II); y el documento C.F./D.3, que incluía una recomendación presentada por el Consejo de Administración a fin de que la Conferencia aprobase los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017.

7. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptase los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017 y, por consiguiente, que adoptase la resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019

8. La Comisión examinó el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones* (documento ILC.107/II), que incluía, en su anexo I, información detallada sobre la escala de prorrateo propuesta para 2019 y una recomendación presentada por el Consejo de Administración para su adopción.

9. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

10. La Comisión examinó el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones* (documento ILC.107/II), que incluía, en su anexo II, un proyecto de resolución para la renovación del mandato de cinco jueces del Tribunal Administrativo de la OIT.

11. Un representante de los Estados Unidos de América solicitó que se presentase información actualizada sobre la situación de la carga de trabajo del Tribunal, a título informativo.

12. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Cuestiones relacionadas con las pensiones: Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

13. La Comisión examinó el documento C.F./D.4, que incluía un proyecto de resolución para el nombramiento de un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

14. ***La Comisión decidió recomendar que la Conferencia adoptara el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas Provisionales.***

Anexos

15. El proyecto de escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019 figura en el anexo I.

16. También se adjunta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2019, como anexo II.

Ginebra, 4 de junio de 2018

(Firmado) N. K. Botora
Presidente y Ponente

Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2019 que figura en el anexo I de las *Actas Provisionales* núm. 5A.

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar los mandatos del Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), la Sra. Dolores Hansen (Canadá), el Sr. Michael Moore (Australia) y Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts y Nevis) por un período de tres años.

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Nombra al Sr. P. Coutaz miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas), con efecto inmediato, por un mandato que expirará el 8 de octubre de 2019.

Anexo I

Escala de prorrateo de las contribuciones para 2019

	Estado	OIT Proyecto de escala para 2019 %
1	Afganistán	0,006
2	Albania	0,008
3	Alemania	6,392
4	Angola	0,010
5	Antigua y Barbuda	0,002
6	Arabia Saudita	1,147
7	Argelia	0,161
8	Argentina	0,893
9	Armenia	0,006
10	Australia	2,338
11	Austria	0,720
12	Azerbaiyán	0,060
13	Bahamas	0,014
14	Bahrein	0,044
15	Bangladesh	0,010
16	Barbados	0,007
17	Belarús	0,056
18	Bélgica	0,885
19	Belice	0,001
20	Benin	0,003
21	Bolivia, Estado Plurinacional de	0,012
22	Bosnia y Herzegovina	0,013
23	Botswana	0,014
24	Brasil	3,825
25	Brunei Darussalam	0,029
26	Bulgaria	0,045
27	Burkina Faso	0,004
28	Burundi	0,001
29	Cabo Verde	0,001
30	Camboya	0,004
31	Camerún	0,010
32	Canadá	2,922
33	Chad	0,005
34	Chile	0,399
35	China	7,924
36	Chipre	0,043
37	Colombia	0,322

	Estado	OIT Proyecto de escala para 2019 %
38	Comoras	0,001
39	Congo	0,006
40	Corea, República de	2,040
41	Costa Rica	0,047
42	Côte d'Ivoire	0,009
43	Croacia	0,099
44	Cuba	0,065
45	Dinamarca	0,584
46	Djibouti	0,001
47	Dominica	0,001
48	Ecuador	0,067
49	Egipto	0,152
50	El Salvador	0,014
51	Emiratos Árabes Unidos	0,604
52	Eritrea	0,001
53	Eslovaquia	0,160
54	Eslovenia	0,084
55	España	2,444
56	Estados Unidos	22,000
57	Estonia	0,038
58	Etiopía	0,010
59	Ex República Yugoslava de Macedonia	0,007
60	Fiji	0,003
61	Filipinas	0,165
62	Finlandia	0,456
63	Francia	4,861
64	Gabón	0,017
65	Gambia	0,001
66	Georgia	0,008
67	Ghana	0,016
68	Granada	0,001
69	Grecia	0,471
70	Guatemala	0,028
71	Guinea	0,002
72	Guinea Ecuatorial	0,010
73	Guinea-Bissau	0,001
74	Guyana	0,002
75	Haití	0,003
76	Honduras	0,008
77	Hungría	0,161
78	India	0,737
79	Indonesia	0,504
80	Irán, República Islámica del	0,471

Estado	OIT Proyecto de escala para 2019 %
81 Iraq	0,129
82 Irlanda	0,335
83 Islandia	0,023
84 Islas Cook	0,001
85 Islas Marshall	0,001
86 Islas Salomón	0,001
87 Israel	0,430
88 Italia	3,750
89 Jamaica	0,009
90 Japón	9,684
91 Jordania	0,020
92 Kazajstán	0,191
93 Kenya	0,018
94 Kirguistán	0,002
95 Kiribati	0,001
96 Kuwait	0,285
97 Lesotho	0,001
98 Letonia	0,050
99 Líbano	0,046
100 Liberia	0,001
101 Libia	0,125
102 Lituania	0,072
103 Luxemburgo	0,064
104 Madagascar	0,003
105 Malasia	0,322
106 Malawi	0,002
107 Maldivas, República de	0,002
108 Malí	0,003
109 Malta	0,016
110 Marruecos	0,054
111 Mauricio	0,012
112 Mauritania	0,002
113 México	1,436
114 Moldova, República de	0,004
115 Mongolia	0,005
116 Montenegro	0,004
117 Mozambique	0,004
118 Myanmar	0,010
119 Namibia	0,010
120 Nepal	0,006
121 Nicaragua	0,004
122 Níger	0,002

Estado	OIT Proyecto de escala para 2019 %
123 Nigeria	0,209
124 Noruega	0,849
125 Nueva Zelandia	0,268
126 Omán	0,113
127 Países Bajos	1,483
128 Pakistán	0,093
129 Palau	0,001
130 Panamá	0,034
131 Papua Nueva Guinea	0,004
132 Paraguay	0,014
133 Perú	0,136
134 Polonia	0,841
135 Portugal	0,392
136 Qatar	0,269
137 Reino Unido	4,465
138 República Árabe Siria	0,024
139 República Centroafricana	0,001
140 República Checa	0,344
141 República Democrática del Congo	0,008
142 República Democrática Popular Lao	0,003
143 República Dominicana	0,046
144 Rumania	0,184
145 Rusia, Federación de	3,089
146 Rwanda	0,002
147 Saint Kitts y Nevis	0,001
148 Samoa	0,001
149 San Marino	0,003
150 San Vicente y las Granadinas	0,001
151 Santa Lucía	0,001
152 Santo Tomé y Príncipe	0,001
153 Senegal	0,005
154 Serbia	0,032
155 Seychelles	0,001
156 Sierra Leona	0,001
157 Singapur	0,447
158 Somalia	0,001
159 Sri Lanka	0,031
160 Sudáfrica	0,364
161 Sudán	0,010
162 Sudán del Sur	0,003
163 Suecia	0,957
164 Suiza	1,141
165 Suriname	0,006

Estado	OIT Proyecto de escala para 2019 %
166 Swazilandia	0,002
167 Tailandia	0,291
168 Tanzanía, República Unida de	0,010
169 Tayikistán	0,004
170 Timor-Leste	0,003
171 Togo	0,001
172 Tonga	0,001
173 Trinidad y Tabago	0,034
174 Túnez	0,028
175 Turkmenistán	0,026
176 Turquía	1,019
177 Tuvalu	0,001
178 Ucrania	0,103
179 Uganda	0,009
180 Uruguay	0,079
181 Uzbekistán	0,023
182 Vanuatu	0,001
183 Venezuela, República Bolivariana de	0,571
184 Viet Nam	0,058
185 Yemen	0,010
186 Zambia	0,007
187 Zimbabwe	0,004
TOTAL	100,000

Anexo II

Presupuesto de ingresos para 2018-2019

Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2019 (en francos suizos)

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2019		Crédito con respecto al:		Total de los créditos	Contribución neta para 2019
		%	Cuantía	2017 Plan de incentivos	2016-2017 50% de la prima neta		
1	Afganistán	0,006	22 818	-	-	-	22 818
2	Albania	0,008	30 424	80	-	80	30 344
3	Alemania	6,392	24 308 661	377 684	442 756	820 440	23 488 221
4	Angola	0,010	38 030	660	654	1 314	36 716
5	Antigua y Barbuda	0,002	7 606	-	-	-	7 606
6	Arabia Saudita	1,147	4 362 020	127 160	65 807	192 967	4 169 053
7	Argelia	0,161	612 280	21 398	9 747	31 145	581 135
8	Argentina	0,893	3 396 063	-	-	-	3 396 063
9	Armenia	0,006	22 818	943	425	1 368	21 450
10	Australia	2,338	8 891 372	316 591	144 336	460 927	8 430 445
11	Austria	0,720	2 738 147	53 538	49 649	103 187	2 634 960
12	Azerbaiyán	0,060	228 179	4 649	3 271	7 920	220 259
13	Bahamas	0,014	53 242	2 206	1 014	3 220	50 022
14	Bahrein	0,044	167 331	5 438	2 715	8 153	159 178
15	Bangladesh	0,010	38 030	719	654	1 373	36 657
16	Barbados	0,007	26 621	869	491	1 360	25 261
17	Belarús	0,056	212 967	6 973	3 663	10 636	202 331
18	Bélgica	0,885	3 365 639	117 733	61 620	179 353	3 186 286
19	Belice	0,001	3 803	-	-	-	3 803
20	Benin	0,003	11 409	-	-	-	11 409
21	Bolivia, Estado Plurinacional de	0,012	45 636	-	-	-	45 636
22	Bosnia y Herzegovina	0,013	49 439	998	981	1 979	47 460
23	Botswana	0,014	53 242	2 206	1 014	3 220	50 022
24	Brasil	3,825	14 546 406	-	-	-	14 546 406
25	Brunei Darussalam	0,029	110 286	194	1 799	1 993	108 293
26	Bulgaria	0,045	171 134	6 484	3 009	9 493	161 641
27	Burkina Faso	0,004	15 212	53	229	282	14 930
28	Burundi	0,001	3 803	6	65	71	3 732
29	Cabo Verde	0,001	3 803	-	-	-	3 803
30	Camboya	0,004	15 212	556	262	818	14 394
31	Camerún	0,010	38 030	-	-	-	38 030
32	Canadá	2,922	11 112 313	422 961	193 233	616 194	10 496 119
33	Chad	0,005	19 015	-	-	-	19 015
34	Chile	0,399	1 517 390	23 926	23 974	47 900	1 469 490
35	China	7,924	30 134 829	301 090	427 645	728 735	29 406 094
36	Chipre	0,043	163 528	5 815	2 944	8 759	154 769
37	Colombia	0,322	1 224 560	-	-	-	1 224 560
38	Comoras	0,001	3 803	-	-	-	3 803
39	Congo	0,006	22 818	-	-	-	22 818
40	Corea, República de	2,040	7 758 083	258 475	131 973	390 448	7 367 635
41	Costa Rica	0,047	178 740	2 562	-	2 562	176 178
42	Côte d'Ivoire	0,009	34 227	20	654	674	33 553
43	Croacia	0,099	376 495	16 051	7 359	23 410	353 085
44	Cuba	0,065	247 194	1 639	-	1 639	245 555
45	Dinamarca	0,584	2 220 941	89 433	41 178	130 611	2 090 330
46	Djibouti	0,001	3 803	-	-	-	3 803
47	Dominica	0,001	3 803	-	-	-	3 803
48	Ecuador	0,067	254 800	-	-	-	254 800
49	Egipto	0,152	578 053	703	9 354	10 057	567 996
50	El Salvador	0,014	53 242	-	-	-	53 242
51	Emiratos Árabes Unidos	0,604	2 297 001	75 686	39 216	114 902	2 182 099
52	Eritrea	0,001	3 803	14	65	79	3 724
53	Eslovaquia	0,160	608 477	22 911	10 826	33 737	574 740
54	Eslovenia	0,084	319 450	13 040	6 018	19 058	300 392
55	España	2,444	9 294 488	63 961	177 240	241 201	9 053 287
56	Estados Unidos	22,000	83 665 604	-	-	-	83 665 604

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2019		Crédito con respecto al:		Total de los créditos	Contribución neta para 2019
		%	Cuantía	2017 Plan de incentivos	2016-2017 50% de la prima neta		
57	Estonia	0,038	144 513	5 574	2 551	8 125	136 388
58	Etiopía	0,010	38 030	-	-	-	38 030
59	Ex República Yugoslava de Macedoni	0,007	26 621	542	491	1 033	25 588
60	Fiji	0,003	11 409	416	196	612	10 797
61	Filipinas	0,165	627 492	21 023	10 434	31 457	596 035
62	Finlandia	0,456	1 734 160	67 157	31 889	99 046	1 635 114
63	Francia	4,861	18 486 295	697 603	342 018	1 039 621	17 446 674
64	Gabón	0,017	64 651	-	-	-	64 651
65	Gambia	0,001	3 803	-	-	-	3 803
66	Georgia	0,008	30 424	203	491	694	29 730
67	Ghana	0,016	60 848	-	-	-	60 848
68	Granada	0,001	3 803	-	-	-	3 803
69	Grecia	0,471	1 791 204	5 315	36 272	41 587	1 749 617
70	Guatemala	0,028	106 483	3 019	1 799	4 818	101 665
71	Guinea	0,002	7 606	127	98	225	7 381
72	Guinea Ecuatorial	0,010	38 030	-	-	-	38 030
73	Guinea-Bissau	0,001	3 803	-	-	-	3 803
74	Guyana	0,002	7 606	210	98	308	7 298
75	Haití	0,003	11 409	14	-	14	11 395
76	Honduras	0,008	30 424	1 059	523	1 582	28 842
77	Hungría	0,161	612 280	24 358	13 966	38 324	573 956
78	India	0,737	2 802 798	100 604	45 888	146 492	2 656 306
79	Indonesia	0,504	1 916 703	54 761	27 801	82 562	1 834 141
80	Irán, República Islámica del	0,471	1 791 204	-	-	-	1 791 204
81	Iraq	0,129	490 585	138	-	138	490 447
82	Irlanda	0,335	1 273 999	23 797	24 628	48 425	1 225 574
83	Islandia	0,023	87 469	1 675	1 635	3 310	84 159
84	Islas Cook	0,001	3 803	86	65	151	3 652
85	Islas Marshall	0,001	3 803	151	65	216	3 587
86	Islas Salomón	0,001	3 803	-	-	-	3 803
87	Israel	0,430	1 635 282	-	-	-	1 635 282
88	Italia	3,750	14 261 182	153 572	-	153 572	14 107 610
89	Jamaica	0,009	34 227	593	654	1 247	32 980
90	Japón	9,684	36 828 078	1 189 801	671 247	1 861 048	34 967 030
91	Jordania	0,020	76 060	113	-	113	75 947
92	Kazajstán	0,191	726 369	20 865	10 205	31 070	695 299
93	Kenya	0,018	68 454	-	-	-	68 454
94	Kirguistán	0,002	7 606	-	-	-	7 606
95	Kiribati	0,001	3 803	-	-	-	3 803
96	Kuwait	0,285	1 083 850	2 864	-	2 864	1 080 986
97	Lesotho	0,001	3 803	77	65	142	3 661
98	Letonia	0,050	190 149	6 814	3 173	9 987	180 162
99	Líbano	0,046	174 937	-	-	-	174 937
100	Liberia	0,001	3 803	65	65	130	3 673
101	Libia	0,125	475 373	-	-	-	475 373
102	Lituania	0,072	273 815	10 359	4 743	15 102	258 713
103	Luxemburgo	0,064	243 391	5 490	-	5 490	237 901
104	Madagascar	0,003	11 409	-	-	-	11 409
105	Malasia	0,322	1 224 560	37 163	19 722	56 885	1 167 675
106	Malawi	0,002	7 606	-	-	-	7 606
107	Maldivas, República de	0,002	7 606	-	-	-	7 606
108	Malí	0,003	11 409	28	229	257	11 152
109	Malta	0,016	60 848	-	-	-	60 848
110	Marruecos	0,054	205 361	7 554	3 794	11 348	194 013
111	Mauricio	0,012	45 636	1 755	818	2 573	43 063
112	Mauritania	0,002	7 606	299	131	430	7 176
113	México	1,436	5 461 082	-	-	-	5 461 082
114	Moldova, República de	0,004	15 212	490	229	719	14 493
115	Mongolia	0,005	19 015	336	262	598	18 417
116	Montenegro	0,004	15 212	641	294	935	14 277
117	Mozambique	0,004	15 212	487	229	716	14 496
118	Myanmar	0,010	38 030	1 314	654	1 968	36 062
119	Namibia	0,010	38 030	1 267	654	1 921	36 109
120	Nepal	0,006	22 818	405	-	405	22 413
121	Nicaragua	0,004	15 212	184	-	184	15 028

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2019		Crédito con respecto al:		Total de los créditos	Contribución neta para 2019
		%	Cuantía	2017 Plan de incentivos	2016-2017 50% de la prima neta		
122	Níger	0,002	7 606	-	-	-	7 606
123	Nigeria	0,209	794 823	-	-	-	794 823
124	Noruega	0,849	3 228 732	118 385	55 635	174 020	3 054 712
125	Nueva Zelandia	0,268	1 019 199	37 335	17 040	54 375	964 824
126	Omán	0,113	429 737	-	-	-	429 737
127	Países Bajos	1,483	5 639 822	118 721	102 635	221 356	5 418 466
128	Pakistán	0,093	353 677	5 564	-	5 564	348 113
129	Palau	0,001	3 803	-	-	-	3 803
130	Panamá	0,034	129 301	1 303	-	1 303	127 998
131	Papua Nueva Guinea	0,004	15 212	-	-	-	15 212
132	Paraguay	0,014	53 242	697	785	1 482	51 760
133	Perú	0,136	517 205	9 265	8 275	17 540	499 665
134	Polonia	0,841	3 198 308	126 068	57 663	183 731	3 014 577
135	Portugal	0,392	1 490 769	55 912	28 324	84 236	1 406 533
136	Qatar	0,269	1 023 002	33 895	15 634	49 529	973 473
137	Reino Unido	4,465	16 980 315	657 187	315 525	972 712	16 007 603
138	República Árabe Siria	0,024	91 271	296	1 963	2 259	89 012
139	República Centroafricana	0,001	3 803	67	-	67	3 736
140	República Checa	0,344	1 308 226	52 188	23 876	76 064	1 232 162
141	República Democrática del Congo	0,008	30 424	-	-	-	30 424
142	República Democrática Popular Lao	0,003	11 409	84	-	84	11 325
143	República Dominicana	0,046	174 937	2 256	-	2 256	172 681
144	Rumania	0,184	699 749	14 696	-	14 696	685 053
145	Rusia, Federación de	3,089	11 747 411	283 283	180 805	464 088	11 283 323
146	Rwanda	0,002	7 606	-	-	-	7 606
147	Saint Kitts y Nevis	0,001	3 803	-	65	65	3 738
148	Samoa	0,001	3 803	72	65	137	3 666
149	San Marino	0,003	11 409	385	196	581	10 828
150	San Vicente y las Granadinas	0,001	3 803	-	-	-	3 803
151	Santa Lucía	0,001	3 803	120	65	185	3 618
152	Santo Tomé y Príncipe	0,001	3 803	-	-	-	3 803
153	Senegal	0,005	19 015	-	-	-	19 015
154	Serbia	0,032	121 695	185	2 355	2 540	119 155
155	Seychelles	0,001	3 803	74	65	139	3 664
156	Sierra Leona	0,001	3 803	-	-	-	3 803
157	Singapur	0,447	1 699 933	59 654	27 180	86 834	1 613 099
158	Somalia	0,001	3 803	-	-	-	3 803
159	Sri Lanka	0,031	117 892	3 585	1 832	5 417	112 475
160	Sudáfrica	0,364	1 384 285	52 695	24 072	76 767	1 307 518
161	Sudán	0,010	38 030	-	-	-	38 030
162	Sudán del Sur	0,003	11 409	-	-	-	11 409
163	Suecia	0,957	3 639 454	17 516	62 732	80 248	3 559 206
164	Suiza	1,141	4 339 202	156 638	71 596	228 234	4 110 968
165	Suriname	0,006	22 818	-	-	-	22 818
166	Swazilandia	0,002	7 606	301	164	465	7 141
167	Tailandia	0,291	1 106 668	38 038	17 335	55 373	1 051 295
168	Tanzanía, República Unida de	0,010	38 030	-	-	-	38 030
169	Tayikistán	0,004	15 212	-	-	-	15 212
170	Timor-Leste	0,003	11 409	-	-	-	11 409
171	Togo	0,001	3 803	152	65	217	3 586
172	Tonga	0,001	3 803	-	-	-	3 803
173	Trinidad y Tabago	0,034	129 301	5 556	2 551	8 107	121 194
174	Túnez	0,028	106 483	3 893	2 093	5 986	100 497
175	Turkmenistán	0,026	98 877	3 093	1 472	4 565	94 312
176	Turquía	1,019	3 875 239	81 397	76 796	158 193	3 717 046
177	Tuvalu	0,001	3 803	64	-	64	3 739
178	Ucrania	0,103	391 707	3 992	6 607	10 599	381 108
179	Uganda	0,009	34 227	513	491	1 004	33 223
180	Uruguay	0,079	300 436	617	4 285	4 902	295 534
181	Uzbekistán	0,023	87 469	447	1 243	1 690	85 779
182	Vanuatu	0,001	3 803	-	-	-	3 803
183	Venezuela, República Bolivariana de	0,571	2 171 503	-	-	-	2 171 503
184	Viet Nam	0,058	220 573	7 099	3 271	10 370	210 203
185	Yemen	0,010	38 030	-	-	-	38 030
186	Zambia	0,007	26 621	-	-	-	26 621
187	Zimbabwe	0,004	15 212	-	-	-	15 212
	Total	**100,000**	**380 298 200**	**6 749 081**	**4 238 672**	**10 987 753**	**369 310 447**

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

5B

Fecha: miércoles 6 de junio de 2018

Sesión plenaria

Presentación y aprobación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

Índice

Página

Presentación y aprobación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras 1

Martes 5 de junio de 2018, a las 10.10 horas

Presidente: Sr. Elmiger, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Presentación y aprobación del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras

El Presidente
(original francés)

Pasamos ahora al examen del informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, que se reunió el pasado viernes 1.º de junio. El informe de esta Comisión figura en las *Actas Provisionales* núm. 5A.

En los párrafos 7, 9, 12 y 14 de su informe, la Comisión invita a la Conferencia a adoptar las cuatro decisiones siguientes.

En primer lugar, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte el Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados por el Auditor Externo del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017.

En segundo lugar, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2019, que figura en el anexo I del informe de la Comisión.

En tercer lugar, la Conferencia ha sido invitada a renovar el mandato de cinco de los siete jueces del Tribunal Administrativo de la OIT por un período de tres años. Estos cinco jueces son: el Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), la Sra. Dolores Hansen (Canadá), el Sr. Michael Moore (Australia) y el Sr. Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis).

Por último, se solicita a la Conferencia que designe al Sr. Pierre Coutaz, miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OIT, con efecto inmediato, por un mandato que expirará el 8 de octubre de 2019.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras y adopta las cuatro resoluciones que figuran en dicho informe?

(Se aprueba el informe y se adoptan las cuatro resoluciones.)

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

9A

PRIMERA PARTE

Fecha: jueves 7 de junio de 2018

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

PRIMERA PARTE

INFORME GENERAL

Índice

		Página
A.	Introducción	1
B.	Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	7
C.	Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución	18
D.	Cumplimiento de las obligaciones específicas	38
E.	Adopción del informe y observaciones finales	45
Anexo 1.	Trabajos de la Comisión	48
Anexo 2.	Casos sobre los cuales los gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión	62

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto III del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión 228 miembros: 115 miembros gubernamentales, ocho miembros empleadores y 105 miembros trabajadores. También formaron parte de la Comisión, 11 miembros gubernamentales adjuntos, 81 miembros empleadores adjuntos y 166 miembros trabajadores adjuntos. Además, 33 organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores [1].

2. La Comisión eligió a la siguiente Mesa:

Presidente:	Sr. Rorix Núñez Morales (miembro gubernamental Panamá).
Vicepresidentes:	Sra. Sonia Regenbogen (miembro empleadora, Canadá) y Sr. Marc Leemans (miembro trabajador, Bélgica).
Ponente:	Sr. Patrick Rochford (miembro gubernamental, Irlanda).

3. La Comisión celebró 17 sesiones.

4. De conformidad con su mandato, la Comisión procedió al examen de los siguientes asuntos: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con los instrumentos siguientes relativos al tiempo de trabajo: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), y iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia [2].

[1] Para la composición inicial de la Comisión, véanse *Actas Provisionales* núm. 2. Para la lista de organizaciones no gubernamentales, véanse *Actas Provisionales* núm. 1A.

[2] Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo – Parte A: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Parte B: Estudio General.

Sesión de apertura

5. El Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia manifestó que le honraba poder presidir esta Comisión, que es una de las piedras angulares del sistema de control regular de la OIT. Esta Comisión es una instancia de diálogo tripartito en la cual la Organización debate en torno a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el funcionamiento del sistema de control. Las conclusiones adoptadas por la Comisión y el trabajo técnico de la Comisión de Expertos, así como la asistencia técnica de la Oficina, son herramientas esenciales para acompañar a los Estados Miembros en su aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Presidente manifestó su confianza en que, en el transcurso de las dos semanas que dura la reunión de la Conferencia, la Comisión podrá desempeñar sus funciones con eficacia para aportar, con una actitud de diálogo constructivo, respuestas a las preocupaciones de los mandantes de la Organización.

6. Los miembros trabajadores recalcaron que la misión de control de la aplicación de normas por parte de la Comisión participa del objetivo de la promoción de la justicia social que es una de las bases fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Los miembros trabajadores indicaron que harían todo lo posible para que los trabajos de la Comisión incidan de una forma concreta en los casos de violaciones graves de los convenios internacionales del trabajo, cuyos efectos sobre la situación económica y social de los individuos y de sus comunidades son desastrosos. El impacto deseado de estos trabajos depende tanto de los métodos de trabajo de la Comisión como de la implicación en ellos de los tres Grupos que la componen y de la Oficina. Las conclusiones adoptadas por la Comisión no tienen un carácter jurídico vinculante, pero facilitan la participación de un número mayor de Estados en el debate. Estas conclusiones permiten asimismo iniciar un diálogo a nivel nacional que, de otro modo, sería difícil que se produjera. Si bien los miembros trabajadores manifestaron sentirse frustrados por tener que volver a examinar año tras año algunos casos sin observar progresos notables, están convencidos de que el diálogo tripartito en el seno de la Comisión constituye la mejor garantía de promoción de los instrumentos de la Organización. Los miembros trabajadores afirmaron su intención de que cada uno de los intervinientes citados adapte su manera de trabajar al objetivo común de reforzar la misión de control en la aplicación de normas asignado a la presente Comisión, y junto a esta misión fundamental, mantener la paz social, luchar contra las injusticias, la miseria y las privaciones.

7. Los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Aplicación de Normas ocupa un lugar central en el sistema de control de la aplicación de normas de la OIT. Si bien el informe de la Comisión de Expertos constituye la base del trabajo de la Comisión de la Conferencia, los miembros de la Comisión, tal como se refleja en las conclusiones de la misma, contribuyeron a la evaluación final del control normativo, con su propia evaluación jurídica, su conocimiento de los últimos desarrollos normativos y su experiencia en lo que se refiere a soluciones prácticas, viables y sostenibles. Los miembros empleadores recalcaron la importancia de que la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos establezcan un diálogo constante y directo, no sólo para que los mandantes mejoren su comprensión de los requisitos en materia de normas, sino también para facilitar la comprensión de la Comisión de Expertos de las realidades y las necesidades de los usuarios del sistema de control.

8. En relación con la Composición de la Comisión, el miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela indicó que no apoyaba la candidatura del representante del Gobierno de Panamá a la Presidencia de esta Comisión puesto que no cuenta con el consenso del grupo de las Américas (GRUA). En tanto en cuanto el Gobierno de Panamá, como miembro del denominado «Grupo de Lima» ha decidido no apoyar ninguna candidatura venezolana en mecanismos y organizaciones regionales e internacionales, el miembro gubernamental indicó que, con arreglo al principio de reciprocidad, el Gobierno de la

República Bolivariana de Venezuela tampoco apoyaría ninguna candidatura proveniente de ninguno de los países pertenecientes al «Grupo de Lima», ni en concreto la candidatura del Gobierno de Panamá, que debería haberse acordado en el seno del GRUA por consenso, que es la regla fundamental por la que se rige este grupo.

9. El miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), señaló que este último está llevando desde hace varios meses consultas sobre la presidencia de la Comisión desde hace muchos meses, y recordó que, en 2015, el Grupo se comprometió a aceptar la rotación de puestos para asumir las funciones de vicepresidente y relator de la Comisión. En este sentido, señaló además que el GRULAC ha cumplido su papel de coordinación en reuniones formales e informales.

10. El miembro gubernamental de Corea, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, señaló que el Grupo había tomado nota de las reservas expresadas por el miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela, y de las explicaciones suministradas por el GRULAC. Explicó que el Grupo Gubernamental venía realizando consultas para el nombramiento de la Mesa de la Comisión desde enero de 2018, y confirmó que su Grupo seguía apoyando la nominación del miembro gubernamental de Panamá a la Presidencia de la Comisión.

11. El miembro gubernamental del Brasil manifestó su apoyo sin reservas a la candidatura del miembro gubernamental de Panamá a la Presidencia de la Comisión.

12. El miembro gubernamental de México, haciéndose eco de la información del representante del GRULAC, indicó que su Gobierno había participado en las citadas consultas en el marco de las cuales había prestado su apoyo a la candidatura del Gobierno de Panamá a la Presidencia de la Comisión. Reiteró su apoyo a esta candidatura.

Trabajos de la Comisión

13. Durante la sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos [3]. En esa ocasión, la Comisión examinó sus métodos de trabajo, según se establece en el epígrafe siguiente.

14. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión inició sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la Parte I del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de la Parte I del presente informe se presenta un resumen de la discusión general.

15. La Comisión examinó a continuación el Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo. En la sección C de la Parte I del presente informe se resume la discusión que tuvo lugar al respecto.

16. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la Parte I del presente informe. En la sección A de la Parte II

[3] Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, CIT, 107.ª reunión, C.App./D.1 (véase anexo 1).

del presente informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.

17. La Comisión examinó a continuación 23 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a las memorias de otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. Una vez más, la Comisión tuvo que seleccionar un número limitado de casos individuales entre las observaciones de la Comisión de Expertos debido a las restricciones de tiempo. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. El resultado del examen de estos casos figura en la sección D de la Parte I del presente informe. El resumen de la información presentada por los gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección B de la Parte II del presente informe.

18. La adopción del informe y las observaciones finales figuran en la sección E de la Parte I del presente informe.

Métodos de trabajo de la Comisión

19. Tras la adopción del documento D.1, el Presidente precisó algunos puntos relativos a la gestión del tiempo, en particular sobre los límites de tiempo para las intervenciones orales durante la discusión. Recordando asimismo que todos los delegados tienen la obligación de atenerse al lenguaje parlamentario, confió en que la experiencia de todos garantizará el éxito de los trabajos de la Comisión.

20. Los miembros trabajadores pusieron de relieve que los métodos de trabajo han evolucionado para poder dar cuenta de la reducción de los trabajos de la Comisión — y de la Conferencia — a un plazo de dos semanas, lo que obliga por tanto a un programa cargado. La gestión estricta del tiempo ha permitido a la Comisión concluir sus trabajos en el tiempo asignado, despejando así algunas dudas expresadas a este respecto. Si los diversos grupos que integran la Comisión se prepararan de forma más rigurosa y concertada, y se insistiera más en la pertinencia de las intervenciones, podrían disiparse también algunos temores suscitados sobre la calidad de los debates celebrados en estas condiciones. No obstante, es preciso que todos puedan expresarse y contribuir a los trabajos de la Comisión. La reducción del tiempo de los turnos de palabra de los participantes debería ser también una cuestión marginal. Además de en estos aspectos prácticos, los trabajos de la Comisión descansan en las aportaciones de la Comisión de Expertos, los gobiernos, los miembros empleadores y los miembros trabajadores de la Comisión y la Oficina. La calidad del informe de la Comisión de Expertos y su Estudio General condiciona la calidad de los trabajos de la Comisión de la Conferencia. La labor que realiza la Oficina es esencial para el seguimiento de las recomendaciones de esta Comisión. En este sentido, deberían hacerse públicos los informes de las misiones de seguimiento para que todos puedan tener conocimiento de los mismos. Además, convendría fortalecer los medios del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo a fin de que pueda integrar de forma más estructurada el seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. Los gobiernos, mediante la observancia de sus obligaciones de respetar y hacer respetar las protecciones previstas en los instrumentos de la OIT, tienen una función esencial en la resolución de los incumplimientos, así como a la hora de compartir su experiencia.

21. Los miembros empleadores manifestaron su deseo de que las opiniones expresadas durante las discusiones y reflejadas en las conclusiones de la Comisión de la Conferencia sean aprovechadas en otros procedimientos de control de la OIT, en el apoyo que presta la Oficina a los órganos de control, así como en otras iniciativas de la OIT dentro del marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de las Naciones Unidas. Recordando que la presente reunión de la Comisión de la Conferencia era la última antes del centenario de la OIT, esperaban con interés un diálogo tripartito constructivo que reafirme el papel central que cumple la Comisión de la Conferencia en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. A pesar de que tanto entre los mandantes como entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos existen divergencias de puntos de vista sobre cuestiones sustanciales, los miembros empleadores manifestaron su compromiso de dar voz a estas diferencias en un espíritu de respeto y entendimiento mutuos, y de trabajar en pos de resultados constructivos.

22. El miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del GRULAC, lamentó que las posiciones de este Grupo no se hubieran visto reflejadas en el documento D.1, que a su juicio contiene elementos que no cuentan con el consenso tripartito, lo que no contribuye a la construcción de confianza ni a la credibilidad del sistema de control. Para defender el consenso tripartito efectivo en la Comisión, es preciso intensificar las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión. Por último, conviene que la Comisión examine los casos de progreso, ya que esto puede servir de ejemplo de buenas prácticas para otros Estados y así influir favorablemente en futuras ratificaciones.

Adopción de la lista de casos individuales

23. En el curso de la segunda sesión de la Comisión de Aplicación de Normas, el Presidente de la Comisión anunció que ya estaba disponible la lista de casos individuales para su discusión [4].

24. Tras la adopción de esta lista, los miembros trabajadores resaltaron la gran importancia que reviste el momento de la adopción de la lista de casos individuales en el desarrollo de los trabajos de la Comisión al confrontar a algunos Estados con los incumplimientos que se niegan a considerar por sí mismos a nivel nacional y de los cuales deberán rendir cuentas ante otros Estados. Este año hay también numerosos casos seleccionados relativos a violaciones de convenios fundamentales, lo que refleja una vez más la presión constante a la que se ve sometido en todo el mundo el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Si bien los miembros trabajadores se declararon satisfechos de haber podido adoptar de manera consensuada esta lista de casos individuales, lamentaron la decepción inevitable que esta lista supone para determinados miembros trabajadores que habrían esperado que la Comisión examinara su caso. A pesar de que los casos siguientes no serán examinados, los miembros trabajadores desean mencionar algunas situaciones preocupantes que afectan al mundo del trabajo y manifiestan el deseo de que éstas sean tratadas en el marco de otros mecanismos de control de la OIT. Se refirieron en concreto a las medidas adoptadas contra los derechos fundamentales en el trabajo en Kazajstán, las graves vulneraciones de los derechos fundamentales y las libertades civiles en Turquía, las situaciones que implican trabajo infantil en algunos sectores en Malawi, especialmente en los sectores del tabaco y del té, o incluso a la situación en la que se encuentran los servicios de inspección del trabajo en el Pakistán. A todo ello hay que sumar la represión violenta contra algunas manifestaciones pacíficas de trabajadores en Bangladesh y la falta evidente de progreso en la puesta en conformidad de la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio núm. 87, a pesar de que la Comisión de la Conferencia viene examinado de forma recurrente

[4] CIT, 107.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, C.App./D.4 (véase anexo 2).

el caso de Bangladesh desde el 2000. En este sentido, los miembros trabajadores indicaron que deseaban seguir la evolución de la situación en el país desde ahora hasta el año próximo y, a la luz de la misma, plantearse eventualmente recurrir al procedimiento de queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Por otra parte, los miembros trabajadores llamaron la atención sobre la situación de incumplimiento grave de los derechos fundamentales del trabajo en algunos países que no figuran en la lista preliminar de casos: por ejemplo, violaciones de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en la Argentina y Colombia, o incluso en Egipto, donde una ley adoptada recientemente amenaza el movimiento sindical independiente.

25. El miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del GRULAC, recordó la posición de su grupo sobre los puntos siguientes: i) la lista final de casos individuales debería ser divulgada con mayor antelación para que los gobiernos puedan prepararse para dar una respuesta adecuada; ii) los casos que revistan más gravedad deberían ser prioritarios; iii) el Presidente de la Comisión debería poder participar en la búsqueda de un consenso tripartito, y iv) convendría informar con suficiente antelación a los gobiernos interesados a fin de que puedan transmitir a las autoridades competentes toda la información que les permita adoptar las medidas adecuadas. En cuanto a la adopción de las conclusiones para los casos individuales, es importante alentar al gobierno concernido para que comunique su opinión sobre las conclusiones, incluidas las condiciones bajo las cuales poner éstas en práctica.

26. El miembro gubernamental de Argelia manifestó su deseo de que las discusiones tripartitas informales sobre los métodos de trabajo contribuirán a la toma de decisiones en el marco de las reformas de los órganos de control, con el objetivo de reforzar el papel de la Comisión de Aplicación de Normas y la pertinencia de sus trabajos en la discusión de los casos individuales. Los métodos de trabajo actuales de la Comisión en la selección de los casos individuales es el fruto de una evolución tendente a mejorar la pertinencia de los mismos. No obstante, indicó que estos métodos tienen un efecto negativo que debilita los valores del tripartismo defendidos por la Organización y los trabajos de la propia Comisión. Recordando que su Gobierno ha presentado propuestas en el marco de las discusiones informales, se felicitó de las adaptaciones introducidas hasta el momento, en particular de que se transmita con anticipación a los gobiernos la lista preliminar de casos, así como la gestión rigurosa del tiempo de los turnos de palabra durante las discusiones. Si bien es cierto que ha mejorado la transparencia y la eficacia del procedimiento de selección de casos individuales, aún quedan progresos por hacer, en particular en lo que se refiere a la búsqueda de una fórmula apropiada para garantizar una participación tripartita equilibrada en dicha selección. El Grupo Gubernamental debería participar, junto a los miembros empleadores y trabajadores, en el proceso de determinación de los criterios de selección de casos individuales. Por otra parte, la lista definitiva de casos individuales debería estar disponible antes del inicio de la Conferencia, a fin de que los países que figuran en dicha lista puedan preparar sus respuestas y proporcionar las informaciones necesarias. Las discusiones sobre los métodos de trabajo de la Comisión deberían contribuir a la pertinencia de sus trabajos y todos los Estados Miembros deberían seguir trabajando con determinación en este sentido.

27. El miembro empleador de la Argentina, al referirse a la intervención de los miembros trabajadores, recordó que su país no figura siquiera en la lista preliminar de casos y se interrogó sobre los verdaderos motivos de haberlo citado.

28. La miembro gubernamental de la Argentina, al referirse a la declaración de los miembros trabajadores, señaló que respetaba las libertades de expresión y de opinión, pero consideraron que la mención a su país y la referencia a los posibles acuerdos económicos o reformas legislativas están fuera de lugar en el seno de la Comisión.

29. El miembro gubernamental de Egipto, al referirse a la declaración de los miembros trabajadores, señaló que su país no figura en la lista preliminar de casos individuales, y

recordó que la nueva legislación, citada por los miembros trabajadores, ha sido objeto de consultas en profundidad, en particular con la OIT.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General

30. La representante del Secretario General recordó que la Comisión de Aplicación de Normas, que se reúne anualmente desde 1926, es una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo y que su mandato, que ocupa el núcleo de las actividades de la OIT, consiste concretamente en examinar y poner en conocimiento de la Conferencia reunida en sesión plenaria: i) las medidas adoptadas por los Miembros para aplicar los convenios en los que son parte, y ii) la información y las memorias relativas a los convenios y las recomendaciones presentadas por los Miembros a tenor de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución. En virtud de este artículo, cada año, su Comisión examina un estudio general sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros en un ámbito determinado. El documento D.1 contiene toda la información necesaria para el buen funcionamiento de sus trabajos e informa además de las numerosas mejoras introducidas en los métodos de trabajo de su Comisión tras las consultas tripartitas celebradas sobre este tema desde 2006.

31. A raíz de las últimas consultas tripartitas informales llevadas a cabo en noviembre de 2017 y marzo de 2018, se acordó modificar ligeramente el procedimiento para la adopción de las conclusiones relativas a los casos examinados. Ahora se prevé que, en el momento de su lectura, las conclusiones puedan verse en pantalla en la lengua utilizada por el Presidente y que, al mismo tiempo, se proporcione al representante gubernamental interesado una copia en papel en alguna de las tres lenguas oficiales — español, francés o inglés — que elija. Si así lo desea, éste podrá hacer uso de la palabra cuando el Presidente anuncie la adopción de las conclusiones. Este año, al igual que el año pasado, los proyectos de actas de las sesiones se publicarán en versión trilingüe «mixta» (español y francés e inglés). Cada intervención sólo aparecerá en la lengua de trabajo en la que se ha realizado o en la lengua elegida por el orador al hacer uso de la palabra. Esta versión trilingüe «mixta» del informe final de la Comisión, en particular la Parte II dedicada al examen de los casos individuales, se someterá a la Conferencia reunida en sesión plenaria para su adopción, y las tres versiones del informe en cada una de las tres lenguas se publicarán en línea diez días después de que finalice la Conferencia. Además, todos los documentos de esta Comisión, incluidos los proyectos de actas de las sesiones, se publicarán en el sitio web de la Comisión. Esta página web será la principal forma de compartir documentos, con arreglo a la política de racionalización del uso del papel aplicada por la Oficina. Las enmiendas a las actas de cada sesión se podrán presentar por escrito o enviando un correo electrónico. Por otra parte, durante las últimas consultas tripartitas informales se decidió consagrar un tiempo adicional a la discusión del Estudio General a fin de permitir su examen en profundidad. Se invita a los miembros de la Comisión a que aprovechen al máximo esta ocasión para informar a la Comisión sobre los problemas y las prácticas relativas al tiempo de trabajo, teniendo en cuenta el examen realizado a este respecto por la Comisión de Expertos en su Estudio General. Este Estudio General y el resultado de las discusiones celebradas en el seno de esta Comisión servirán de base para el examen que realizará con posterioridad el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN).

32. Este año la Organización celebra el 70.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87), ambos adoptados en 1948. Se conmemora asimismo el 60.º aniversario de la adopción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111), en 1958.

Por último, este año se celebra también el 20.º aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998. Hay que destacar asimismo la interdependencia y pertinencia de todos estos instrumentos. Además, el hecho de que gran parte de los objetivos e indicadores de la Agenda 2030, adoptada por las Naciones Unidas, estén consagrados a la igualdad, la diversidad y la inclusión, así como al Estado de derecho y la buena gobernanza, pone de relieve la importancia que revisten la igualdad y la libertad sindical para el futuro del trabajo y el desarrollo sostenible. La Declaración Universal de Derechos Humanos es el documento emblemático en el que se fundamentan y se reconocen universalmente estos dos principios indisociables. El reconocimiento que se hace en esta Declaración de que todos los seres humanos tienen derechos y libertades fundamentales sigue siendo pertinente y esencial. Este mensaje universal también se recoge en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, a fin de destacar, entre otras cosas, el carácter indisociable de los cuatro principios y derechos fundamentales. Sin embargo, a pesar del camino recorrido desde la adopción de estas dos Declaraciones, queda mucho por hacer para erradicar del mundo las violaciones de los derechos humanos, incluidas las violaciones en materia de libertad sindical y no discriminación. El Convenio núm. 87 forma parte del ADN de la OIT, ya que sin él sería imposible hablar de tripartismo y diálogo social. Se dice con frecuencia que sin libertad sindical no puede existir la igualdad, porque el diálogo social y la negociación colectiva contribuyen de forma determinante a promover la igualdad y a ofrecer protección frente a la discriminación. Al día de hoy, el Convenio núm. 87 ha sido ratificado por 154 países. Sin embargo, el Convenio núm. 87 sigue siendo el menos ratificado de todos los convenios fundamentales de la OIT. El informe recurrente sobre el diálogo social, que se debatirá durante la presente reunión de la Conferencia, así como el informe recurrente del año pasado sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, ponen ambos de relieve la necesidad de promover en mayor medida la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales, en particular en el ámbito de la libertad sindical, especialmente en vísperas del centenario de la OIT. El Convenio núm. 111 se adoptó en 1958, en pleno período de descolonización y de movimientos cívicos históricos. En particular gracias a la adopción de la Declaración de 1998 y a la posterior campaña de ratificación, este Convenio ha sido ratificado por 175 Estados Miembros. A pesar de ello y de los importantes progresos realizados desde la adopción del Convenio, estamos lejos de que la erradicación de la discriminación sea un hecho y persisten discriminaciones de todo tipo, basadas, entre otros motivos, en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. De esta inquietante realidad surge uno de los compromisos de la Agenda 2030, el de no dejar a nadie al margen.

33. En cuanto a la cuestión de las mujeres en el trabajo, en particular, tal y como afirma el Director General de la OIT en su Memoria, que dedica este año a ese importante asunto, «[l]a realidad innegable es que las desventajas que las mujeres siguen experimentando en el trabajo, pese a los progresos reales que se han registrado, inclusive gracias a la OIT, constituyen tal vez la mayor y más flagrante violación de la justicia social». Por lo tanto, resulta oportuno que en la primera discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo se examine este año la adopción de un instrumento nuevo sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que, por desgracia y como se ha resaltado en los medios de comunicación últimamente, son realidades muy extendidas en el mundo del trabajo. En este sentido, el Director General ha instado a todos los miembros de la comunidad de la OIT (no sólo las personas que trabajan en la Oficina, sino también los miembros del Consejo de Administración, los expertos, los delegados y los participantes en las reuniones y conferencias de la OIT) a que tomemos conciencia de toda manifestación de acoso sexual o violencia, y la evitemos. Nos corresponde a todos velar por que la Conferencia Internacional del Trabajo sea una referencia ejemplar en esta materia.

34. Al resumir brevemente los progresos realizados en el marco de la iniciativa del centenario relativa a las normas, la representante del Secretario General recordó que esta iniciativa

consta de dos componentes, de los que está a cargo el Consejo de Administración de la OIT. El primer componente se refiere al mecanismo de examen de las normas y su Grupo de Trabajo tripartito, cuyo objetivo es contribuir a garantizar que el corpus normativo de la OIT esté al día y se adapte en función de los cambios del mundo del trabajo. La labor al respecto avanza de forma constructiva. En su tercera reunión, celebrada en septiembre de 2017, el Grupo de Trabajo realizó el primer examen detallado de 19 instrumentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos). En este examen, el Grupo de Trabajo se basó en el resultado de la discusión de la Comisión de la Conferencia sobre el Estudio General del año pasado relativo a la seguridad y salud en el trabajo. El Grupo de Trabajo ha observado, en particular: i) la necesidad de fomentar el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); ii) el hecho de que la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31) ha quedado obsoleta y debería retirarse; iii) el hecho de que diez instrumentos requieren la adopción de medidas con vistas a mantener su pertinencia en el futuro. El Grupo de Trabajo tripartito ha detectado dos lagunas en términos de protección relativas a la ergonomía en el trabajo y los riesgos biológicos, respectivamente. Con el fin de garantizar el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, la Oficina ha tomado medidas para respaldar la elaboración de planes de acción nacionales tripartitos sobre las normas internacionales del trabajo. El segundo componente de la iniciativa relativa a las normas trata del refuerzo del sistema de control de la OIT. Las discusiones en la materia progresan adecuadamente tanto de forma bipartita como tripartita. En la próxima reunión, el Consejo de Administración examinará diversas mejoras que pueden introducirse en el mecanismo de control, en particular la de ampliar de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos y reforzar la planificación de las solicitudes de memorias por tema.

35. Al considerar la estrategia de la Oficina para proporcionar una asistencia técnica que permita realizar progresos tangibles a nivel nacional, la representante del Secretario General señaló que, gracias a dos planes de acción y promoción puestos en práctica por la Oficina, en los últimos dos años se registraron 14 ratificaciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y otras 14 de instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. En la memoria del Director General sobre la aplicación del Programa de la OIT 2016-2017, que se somete a consideración de la Conferencia en la presente reunión, se describen los resultados completos obtenidos gracias a la labor llevada a cabo por la OIT en los últimos dos años, particularmente en el ámbito de las normas internacionales del trabajo. Tal como se decidió en las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de este foro, este año, al igual que en años anteriores, se ha publicado información en el sitio web correspondiente sobre las medidas adoptadas por la Oficina para dar seguimiento a las recomendaciones que formule esta Comisión; dicha información se actualizará periódicamente. De conformidad con las conclusiones y recomendaciones adoptadas el año pasado por esta Comisión, se llevaron a cabo una misión tripartita de alto nivel en Kazajstán, dos misiones de contactos directos en Egipto y El Salvador, una misión de alto nivel en Mauritania y una misión de asistencia técnica en Belarús. Además, otros países han solicitado y recibido asistencia técnica de la Oficina. Las memorias presentadas por los gobiernos beneficiarios suelen poner de relieve hasta qué punto los debates y las conclusiones de la presente Comisión sirven para que la Oficina pueda prestar un apoyo específico y verdaderamente eficaz. La Oficina ha ofrecido asistencia técnica adaptada específicamente a las necesidades de los Estados Miembros que han incurrido en incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias. A raíz de ello, algunos de estos Estados Miembros han cumplido, al menos en parte, sus obligaciones a este respecto. Por último, a través del Centro de Formación de Turín, la Oficina sigue impartiendo cursos a medida sobre las normas internacionales del trabajo en los planos nacional, regional e internacional. Este año se celebró la segunda edición de la Academia sobre las Normas Internacionales del Trabajo, y la Academia se propone difundir información y herramientas sobre las normas internacionales del trabajo

entre los mandantes tripartitos de la OIT, así como entre jueces, abogados, profesores de derecho y profesionales de los medios de comunicación.

36. La Representante del Secretario General concluyó asegurando que la Oficina está decidida a apoyar y consolidar la participación constructiva de los mandantes tripartitos en un sistema de control que inspire confianza y del que todos sean interlocutores. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo pone de esta forma toda su experiencia al servicio de esta Comisión para que pueda desempeñar la función primordial que le incumbe en el marco constitucional de la OIT.

Declaración del Presidente de la Comisión de Expertos

37. La Comisión dio la bienvenida al Sr. Abdul Koroma, Presidente de la Comisión de Expertos, que expresó su agradecimiento por la oportunidad de participar en la sesión de apertura de la Comisión. El Presidente de la Comisión destacó la importancia de la sesión especial celebrada por la Comisión de Expertos con los dos Vicepresidentes de la Comisión de la Conferencia. Además de contar con la participación del Presidente de la Comisión de Expertos en los trabajos de la Comisión de la Conferencia, esta sesión constituye el marco institucional y una buena práctica mediante la cual los representantes de los dos órganos intercambiaron sus opiniones sobre cuestiones de interés mutuo. En la última sesión especial, la Comisión de Expertos tomó debida nota de las preocupaciones expresadas por el Vicepresidente de los empleadores en cuanto al aumento del número de casos de grave incumplimiento de presentación de memorias, por lo cual había decidido la adopción, a partir de su próxima reunión, de la práctica de poner en marcha «llamamientos urgentes», en los casos que correspondan a los criterios siguientes: i) incumplimiento de presentación de las primeras memorias por tercer año consecutivo; ii) incumplimiento de respuesta a graves y urgentes observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante más de dos años, y iii) incumplimiento de respuesta a las repeticiones relacionadas con proyectos legislativos si se hubieran producido cambios. En estos casos, la Comisión podría incluir un párrafo inicial en sus comentarios, informando al Gobierno de que, de seguir incurriendo en el incumplimiento de no presentar una memoria o no responder a los puntos planteados antes del 1.º de septiembre del año siguiente, la Comisión de Expertos podría proceder al examen de estos casos sobre la base de la información de la que ya dispone y formular un nuevo comentario. De igual forma, la Comisión de la Conferencia podría hacer también un llamamiento a los gobiernos implicados para que comparezcan ante ésta, así como informarles de que la Comisión de Expertos podría examinar el fondo del asunto en su próxima reunión si persistieran en el incumplimiento de su obligación de presentar memorias, lo que reforzaría asimismo las sinergias entre estos dos órganos de control.

38. Por otra parte, la Comisión de Expertos agradeció también la información recibida durante su última reunión sobre los métodos propuestos para fortalecer el impacto del mecanismo de control, en el marco de la iniciativa relativa a las normas, en concreto los siguientes: i) la agrupación temática de los convenios a efectos de la presentación de memorias; ii) la práctica de comentarios consolidados; iii) la introducción de un documento electrónico y un sistema de gestión de la información para los órganos de control, y iv) la extensión del ciclo de presentación de memorias para los convenios técnicos, de cinco a seis años. En este sentido, la Comisión de Expertos indicó su disposición a considerar la manera en que podrían ampliarse los criterios estrictos actuales para romper su ciclo de examen, en caso de recibir comentarios de las organizaciones de trabajadores o de empleadores sobre un país determinado, en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT. La Comisión decidió que, en este sentido, podrían servir de inspiración los criterios utilizados para solicitar memorias anticipadas.

39. En su informe, la Comisión de Expertos destacó que seguía aumentando el número de observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones, lo que indica la vitalidad del mecanismo de control y supone una gran ayuda para poder llevar a cabo su evaluación. La Comisión de Expertos reiteró asimismo su preocupación, planteada desde hace tiempo, por el escaso porcentaje de informes recibidos a fecha de 1.º de septiembre, y se propone examinar con mayor detalle en su próxima reunión el tratamiento que debe darse a los informes recibidos una vez transcurrido dicho plazo. Además, el orador añadió que la Comisión de Expertos había exhortado una vez más a todos los gobiernos a garantizar que suministrarían copias de las memorias sobre los convenios ratificados a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a fin de salvaguardar este importante aspecto del mecanismo de supervisión. Por último, el Presidente de la Comisión de Expertos llamó la atención sobre el Estudio General del presente año sobre el tiempo de trabajo. Este Estudio es especialmente ambicioso en su alcance ya que cubre todos los aspectos del tiempo de trabajo (horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, trabajo nocturno y trabajo a tiempo parcial) regulados por los instrumentos de la OIT, esto es, nueve convenios, un protocolo y seis recomendaciones sobre el tiempo de trabajo. Mencionó además que el Estudio General de 2018 plantea tendencias positivas y algunos retos, entre otros los que han propiciado los nuevos mecanismos laborales. En relación con el contenido del Estudio General, señaló, entre otros asuntos, la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva en la aplicación de los convenios sobre el tiempo de trabajo, así como la necesidad de que los servicios de inspección del trabajo sean efectivos y se impongan sanciones disuasorias en caso de incumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo.

40. La Comisión de Expertos está decididamente comprometida con el hecho de mantener un diálogo fructífero con la Comisión de la Conferencia y con los demás órganos de control en aras de un sistema de control reconocido y fehaciente y, en última instancia, de que las normas internacionales del trabajo de la OIT y los principios de la justicia social prevalezcan en todo el mundo.

41. Por último, el Presidente de la Comisión de Expertos anunció la despedida del profesor Mario Ackerman y del juez Aiit Prakash Shah, de la Comisión de Expertos, y rindió homenaje a su dilatada e inestimable contribución a los trabajos de la misma.

Declaración de los miembros empleadores

42. Los miembros empleadores celebraron la presencia del Presidente de la Comisión de Expertos en la discusión general de la presente Comisión. Recordaron que la Comisión de la Conferencia ocupa un lugar central en el sistema de control de la aplicación de normas de la OIT desde hace noventa años. La Comisión proporciona periódicamente un foro para el diálogo entre los mandantes tripartitos sobre la aplicación de los convenios ratificados y otras obligaciones normativas. El diálogo tripartito en la Comisión de la Conferencia se basa por una parte en el informe de la Comisión de Expertos y, por otra, en las contribuciones de los Estados Miembros de la Comisión de la Conferencia, que aportan su propia evaluación sobre la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, su comprensión real y práctica de la situación económica y social en los Estados Miembros de la OIT, el conocimiento de su propia evolución legislativa reciente y una sólida experiencia en materia de asuntos laborales y sociales. A juicio de los miembros empleadores, esto resulta fundamental para llegar a conclusiones equilibradas, pertinentes y prácticas en la Comisión de la Conferencia que aconsejen a los gobiernos interesados sobre métodos realistas y concretos de aplicar plenamente los convenios ratificados por la OIT y, por tanto, para un mejor cumplimiento de las obligaciones de los Estados Miembros en aplicación de las normas internacionales del trabajo. La consecución de este objetivo sería más factible si se contase con la participación activa y plena de los mandantes tripartitos de la OIT en todas

las fases del procedimiento de control. Con miras a lograr un mejor cumplimiento no sólo se precisa señalar las deficiencias para una aplicación adecuada, sino arrojar también más luz sobre los casos de progreso y recalcar cuáles son las mejores prácticas. Pese a que en la Comisión de la Conferencia se examinaron unos 24 casos con sus correspondientes conclusiones, los miembros de la Comisión formularon también algunas observaciones sobre problemas de aplicación general, por ejemplo, la provisión de orientaciones a la Comisión de Expertos para llevar a cabo su trabajo preparatorio. A fin de garantizar plena gobernanza y adhesión, habría que considerar la posibilidad de adoptar otras medidas para ampliar el control tripartito de ámbitos del sistema de control que hasta ahora correspondían exclusivamente a la Comisión de Expertos.

43. Los miembros empleadores destacaron una serie de aspectos positivos que figuran en el informe de la Comisión de Expertos. En primer lugar, el mandato de la Comisión de Expertos se ha reproducido nuevamente en el párrafo 19 de la parte general del informe, aclarando que sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes. En segundo lugar, la referencia sistemática formulada por la Comisión de Expertos en sus observaciones sobre las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia refleja la creciente integración de los dos principales órganos de control, un hecho que debería tener continuidad. En tercer lugar, acogieron favorablemente la decisión adoptada por la Comisión de Expertos, basada en la propuesta de los miembros empleadores del año pasado, de instituir un procedimiento para los «llamamientos urgentes» en los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias, así como de llamar la atención de la Comisión de la Conferencia sobre esos casos. Esto permitiría a la Comisión de la Conferencia advertir a los gobiernos implicados de que, en caso de no presentar la memoria, la Comisión de Expertos podría examinar el fondo del asunto en su próxima reunión. Los miembros empleadores consideraron que esta nueva práctica va a tener probablemente una gran repercusión en los trabajos de la Comisión de la Conferencia a partir de 2019.

44. Los miembros empleadores formularon además una serie de propuestas para que el mecanismo habitual de control de las normas sea más efectivo, transparente y pertinente: i) en vista de la necesidad de que el informe de la Comisión de Expertos sea más ameno y transparente, éste debería hacer uso de un lenguaje más accesible, conciso y directo, y contener propuestas concretas de medidas; ii) sería deseable que el informe incluya hipervínculos en la versión electrónica de los comentarios de la Comisión de Expertos que remitan a observaciones previas de ésta y a discusiones anteriores de la Comisión de la Conferencia, así como a los textos de las reclamaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la Comisión de Expertos, siempre y cuando estas organizaciones deseen que se hagan públicos y que podrían publicarse posteriormente en la base de datos de NORMLEX, y iii) tal como se afirmó en la posición conjunta del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores en 2017, los informes de las misiones relativas a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, o un resumen con los resultados concretos no confidenciales de estas misiones, deberían ser publicados en la página web de la Comisión y/o en la base de datos de NORMLEX. Los miembros empleadores solicitaron específicamente que se incluyan una serie de cuestiones en el orden del día en la próxima reunión sobre los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia, en particular: *a)* cooperación y diálogos más directos entre los miembros de la Comisión de Expertos y de la Comisión de la Conferencia; *b)* considerar la posibilidad de que la Comisión de la Conferencia examine la implementación de las conclusiones adoptadas en los años anteriores en vez de colgarlas simplemente en el sitio web de la Comisión de la Conferencia, así como la mejora de su página web, añadiendo información, por ejemplo, sobre las deliberaciones tripartitas, y autorizando acceso completo a las reclamaciones formuladas por los mandantes durante el período de los trabajos de la Comisión, y *c)* mejorar el suministro de información por parte de los Estados Miembros en los documentos de tipo D, por ejemplo, alentando a los Estados Miembros implicados en casos que figuren en la lista preliminar de casos a que remitan información actualizada sobre sus casos con un mes de antelación al

inicio de la Conferencia Internacional del Trabajo, de forma que la Oficina pueda hacerla pública en la página web de la Comisión. De este modo, los interlocutores sociales contarían con la información más actualizada del Gobierno para disminuir el número de casos de la lista preliminar, y los mandantes tripartitos podrían preparar con antelación sus intervenciones para la discusión en la Comisión de la Conferencia con toda la información actualizada necesaria.

45. Los miembros empleadores plantearon también una serie de preocupaciones relativas al control regular de la aplicación de normas: i) dado el incumplimiento persistente por parte de muchos gobiernos de su obligación de presentación de memorias, confiaron en que las medidas adoptadas para racionalizar este procedimiento, incluida la presentación electrónica de las mismas tal como consideró el Consejo de Administración en marzo de 2018, contribuirían a agilizar el proceso y a incrementar las tasas de presentación de memorias en el futuro. No obstante, es preciso adoptar otras medidas más fundamentales para hacer frente a esta cuestión, en particular, la consolidación, concentración y simplificación de las propias normas de la OIT. Señalaron que esto ya se ha logrado en buena medida en el ámbito normativo de los convenios marítimos, y añadieron que confiaban en que la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas permitiría avanzar en este sentido en otros ámbitos normativos; ii) los criterios relativos a las diferencias entre las observaciones y las solicitudes directas, en los términos con los se describen en el párrafo 41 del informe de la Comisión de Expertos, a saber, que las solicitudes directas sean «principalmente de orden técnico» y que las observaciones se utilicen para indicar «discrepancias importantes», no son totalmente claras y dan lugar a alguna confusión. En muchos casos resulta difícil comprender por qué un comentario ha sido clasificado en una categoría y no en otra. Esto es importante porque las solicitudes directas no se incluyen en el informe de la Comisión de Expertos. Al formular comentarios y recomendaciones a los gobiernos bajo la forma de solicitudes directas se sustrae de la supervisión tripartita una gran parte de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados. Así pues, los miembros empleadores pidieron a la Comisión de Expertos que formule todos los comentarios relativos a las cuestiones sobre cumplimiento y las recomendaciones correspondientes en forma de observaciones; iii) manifestaron también su preocupación respecto a la decisión de la Comisión de Expertos de apartarse del ciclo regular de presentación de memorias en algunos casos y no en otros. Pese a que reconocieron que la Comisión de Expertos goza de discrecionalidad en este aspecto, destacaron también que, en aras de una buena gobernanza, deberían ser más transparentes las razones por las que se altera el ciclo de presentación de memorias. En futuros informes, la Comisión de Expertos debería proporcionar la información relevante sobre casos similares, y iv) los miembros empleadores plantearon su preocupación con respecto a las discrepancias que pueden plantearse entre las conclusiones de la Comisión de la Conferencia y las conclusiones y los comentarios de la Comisión de Expertos, e hicieron referencia en este sentido a un caso, en relación con el cual la Comisión de Expertos había tomado nota con satisfacción de la medida adoptada por el Gobierno, una medida que desatiende claramente las propias conclusiones de la Comisión de la Conferencia; exhortaron a la Comisión de Expertos a que, al formular evaluaciones, tome debidamente en consideración las conclusiones de la Comisión que reflejan el consenso tripartito.

46. Por último, los miembros empleadores manifestaron nuevamente su convicción de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la libertad sindical, constituyen el fundamento de la democracia. No obstante, hicieron hincapié en que persisten en su discrepancia con la vinculación directa creada por la Comisión de Expertos entre el Convenio núm. 87, la afirmación expresa del «derecho de huelga» y su interpretación extensiva a este respecto. Destacaron el hecho de que, en el informe de la Comisión de Expertos, de las 49 observaciones sobre el Convenio núm. 87, 33 se ocupan de una forma u otra del derecho de huelga, incluyendo una serie de observaciones que tratan exclusivamente sobre «el derecho de huelga». Los miembros empleadores consideraron necesario dejar

constancia de que no reconocen el poder de interpretación de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87 y que mantienen firmemente su postura discrepante a este respecto. Además, expresaron su preocupación por las frecuentes referencias de la Comisión de Expertos a los casos examinados por el Comité de Libertad Sindical. Reiteraron que la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical tienen fundamentos jurídicos y mandatos distintos. Si bien el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos podrían verse confrontados a menudo a situaciones que son similares, al hacer esas referencias no deberían dejar de tenerse en cuenta estas importantes diferencias entre los dos procedimientos.

Declaración de los miembros trabajadores

47. Los miembros trabajadores se congratularon de la presencia del Presidente de la Comisión de Expertos en la discusión general de la Comisión de la Conferencia. Recalcaron que el mundo está experimentando numerosas transformaciones de gran calado: i) la globalización de las economías permite la libre circulación de capitales con el único objetivo de maximizar beneficios, a menudo con repercusiones negativas de orden social y medioambiental; ii) los cambios climáticos y el problema medioambiental inciden cada vez más en el ámbito laboral, y iii) algunos conflictos armados devastan regiones enteras del mundo. Estos tres fenómenos están íntimamente ligados y se encuentran en el origen de los flujos migratorios masivos que plantean verdaderos problemas sobre el modo de abordar las cuestiones relativas al trabajo, en un contexto donde por otra parte surgen en algunos países poderes autoritarios poco respetuosos con las libertades públicas y los derechos fundamentales. Estos problemas constituyen también un desafío para la OIT y la Comisión, que debe desempeñar un papel importante por cuanto constituye uno de los dos pilares del sistema de control de las normas internacionales del trabajo junto a la Comisión de Expertos.

48. Los miembros trabajadores, se congratularon de que el informe de la Comisión de Expertos contenga numerosas referencias a las conclusiones de la Comisión, lo que consideraron como un avance notable. No obstante, sugirieron a la Comisión de Expertos que examine de forma más detallada en qué medida los Gobiernos ponen en práctica alguna de sus recomendaciones. Por otra parte, acogieron favorablemente la iniciativa de la Comisión de Expertos de garantizar un mejor equilibrio entre los diversos tipos de convenios en la selección de casos de doble nota a pie de página. Es conveniente que la Comisión de Expertos preste la mayor atención posible a los convenios denominados técnicos.

49. Los miembros trabajadores compartieron la preocupación de la Comisión de Expertos sobre las demoras de muchos gobiernos en la presentación de sus memorias. Hasta el 1.º de septiembre de 2017 únicamente se habían recibido el 38,2 por ciento de las memorias, lo que representa un paso atrás respecto al porcentaje del año pasado. Estos retrasos perjudican la calidad de los trabajos de la Comisión de Expertos. Invitaron a los gobiernos a atenerse a sus obligaciones de enviar las memorias dentro de los plazos requeridos. No obstante, son conscientes del hecho de que estos incumplimientos no se deben siempre a una mala disposición por su parte sino a dificultades de orden práctico. Precisamente por ello, la asistencia técnica que garantiza la Oficina puede ser muy valiosa. En este sentido, indicaron que conviene reflexionar sobre la mejor manera de reforzarla. Además, se hicieron eco del comentario de la Comisión de Expertos de que numerosos gobiernos siguen incumpliendo sus obligaciones de comunicar previamente sus memorias a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Por otra parte, el mero hecho de que existan estos casos de incumplimiento da idea de la importancia que se otorga al diálogo y la concertación social en los países implicados.

50. En su respuesta a algunas propuestas formuladas durante las discusiones, los miembros trabajadores señalaron que: i) las observaciones del informe de la Comisión de Expertos se

dirigen a los interlocutores habituados a este vocabulario específico, así como a los gobiernos y los interlocutores sociales. Así pues, estas observaciones no deberían obedecer más que a imperativos de claridad y de una mayor precisión. La solicitud de los miembros empleadores de que se simplifique el vocabulario empleado en dicho informe debería ser objeto de una discusión en profundidad; ii) no eran favorables a la propuesta de los miembros empleadores para que se publiquen las observaciones transmitidas a la Comisión de Expertos por las organizaciones de empleadores o de trabajadores que lo deseen, por cuanto se podría debilitar el ejercicio de la facultad de decisión y la independencia de la Comisión de Expertos; iii) el párrafo 64 del informe de la Comisión de Expertos parece aclarar y explicita suficientemente las circunstancias que podrían llevar a interrumpir el ciclo de presentación de memorias, cuya mención constituye una medida de salvaguarda destinada a preservar la eficacia del mecanismo regular de control, y iv) consideraron que las ocasiones de intercambio entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos que ya existen son suficientes y no parece necesario multiplicarlas.

51. Manifestando su interés en responder a los comentarios de los miembros empleadores, que recordaron su posición en lo que se refiere al Convenio núm. 87 y el derecho de huelga, los miembros trabajadores recordaron, a su vez, que consideran que el derecho de huelga está reconocido en el marco del Convenio núm. 87. Este derecho está asociado con el ejercicio de la libertad sindical, que no es solamente un principio y un derecho fundamental de la OIT, sino también un elemento fundamental de cualquier democracia. En este sentido, los miembros trabajadores recordaron que el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de reunión pacífica y de asociación indicó que el derecho de huelga está consagrado en el derecho internacional y que su protección es necesaria para garantizar sociedades justas, estables y democráticas. Recordaron el trabajo constructivo y consensuado que se ha llevado a cabo por la Comisión desde 2015 para establecer mecanismos regulares y eficaces de control eficaz y manifestaron su deseo de que sigan fortaleciéndose estos mecanismos, más allá de las discrepancias, con miras a alcanzar los objetivos de la OIT.

Declaración de los miembros gubernamentales

52. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros, los países candidatos, Montenegro, Serbia y Albania, y los candidatos potenciales, Bosnia y Herzegovina, y Georgia, destacó que un control periódico y satisfactorio de la aplicación de normas internacionales resulta esencial para garantizar el mandato y la autoridad de la OIT, y acogió favorablemente los nuevos cambios introducidos en el funcionamiento de la Comisión de la Conferencia. Habida cuenta de que está ya en curso la mejora de los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia, la oradora formuló algunos comentarios y recomendaciones al respecto: i) a fin de evitar la duplicación de tareas, en esta Comisión no deberían examinarse, siempre que sea posible, las cuestiones de las que ya se ocupa el procedimiento de quejas previsto en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT; ii) al leer el informe de la Comisión de Expertos, no siempre es fácil evaluar la gravedad de algunos casos, toda vez que el informe no cuenta con información actualizada. En consecuencia, la oradora exhortó encarecidamente a los gobiernos que figuran en la lista preliminar a que proporcionen a la Oficina toda la información de la que dispongan en el momento de publicar la lista, información que debería compartirse con todos los mandantes de la OIT. En este sentido, sería útil contar en cada caso con una evaluación clara de la situación por parte de la Comisión de Expertos. En algunos casos, la evaluación del informe se refiere únicamente a determinados aspectos, lo que impide hacerse una idea general y precisa del nivel de cumplimiento de un determinado convenio. En otros casos, la Comisión de Expertos se refiere únicamente a las observaciones de los interlocutores sociales y es difícil evaluar la gravedad de la situación a la luz del informe; iii) pese a que son comprensibles las restricciones que pesan sobre los trabajadores y los empleadores debido a las consultas internas, resulta muy problemático con vistas a la preparación el hecho

de que la lista llegue cuando la Comisión de la Conferencia ya ha comenzado. Por esta razón, resulta crucial disponer en cada caso de una clara descripción de cuál es la cuestión que se está examinando por la Comisión, junto con la información más actualizada y la evaluación de la Comisión de Expertos, y iv) los Estudios Generales deberían servir de ayuda y fundamento para la discusión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, en su tarea de actualizar y modernizar el conjunto de los convenios y recomendaciones. Asimismo, las conclusiones del Grupo de Trabajo tripartito podrían incorporarse también a la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de la Conferencia. Los resultados de las discusiones en el marco del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y sobre los Estudios Generales podrían comunicarse a continuación al Consejo de Administración para que sean objeto de otros debates.

53. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la solicitud formulada por los miembros empleadores para que la Comisión de Expertos suministre información sobre aquellos casos individuales de países que se hayan apartado del cumplimiento del ciclo periódico de presentación de memorias. Hizo hincapié en que de este modo se daría respuesta a la necesidad de transparencia y una mayor certidumbre jurídica en el procedimiento existente de control sobre la aplicación de normas.

Respuesta del Presidente de la Comisión de Expertos

54. El Presidente de la Comisión de Expertos recordó que su presencia en las discusiones generales y en la discusión sobre el Estudio General es un elemento que forma parte de los acuerdos establecidos desde hace tiempo en virtud de los cuales la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos — como los dos pilares del mecanismo habitual de control de normas — participan en un diálogo constructivo desde hace años. El orador señaló que, como se recalca en el Informe General de la Comisión de Expertos y se vuelve a demostrar en la presente discusión de la Comisión de la Conferencia, el diálogo en marcha entre ambas Comisiones se desarrolla en un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad. El informe de la Comisión de Expertos ha motivado numerosos comentarios, algunos positivos y otros menos favorables, pero las innovaciones introducidas durante el año en curso demuestran que dicho diálogo es un aspecto provechoso e importante para el funcionamiento satisfactorio del mecanismo de control de la OIT.

55. Señaló que le habían llamado poderosamente la atención los comentarios formulados por los miembros de la Comisión de la Conferencia, en particular las solicitudes de clarificación sobre los criterios para el examen de los casos fuera del ciclo de presentación de memorias y las sugerencias formuladas por los miembros empleadores, las cuales transmitiría a la Comisión de Expertos. En este sentido, la Comisión de Expertos seguiría examinando detenidamente las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos en la Comisión de la Conferencia, pero también en el marco de los trabajos del Consejo de Administración. En este contexto, recibió con agrado el hecho de que los miembros empleadores hayan insistido en la importancia de la libertad sindical como fundamento de la democracia y hayan reconocido el derecho de los trabajadores y de los empleadores a recurrir a acciones sindicales en apoyo de sus legítimos intereses laborales legítimos. En relación con las constantes preocupaciones de los miembros empleadores en relación con el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga, se refirió al párrafo 17 del informe de la Comisión de Expertos, en el que se reflejan las importantes consideraciones formuladas por dicha Comisión en esta materia. Reiterando que, a pesar de que únicamente el artículo 9 del Convenio núm. 87 deja que sea la legislación nacional la que determine el ámbito de aplicación de las garantías previstas en el Convenio — para las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad —, la Comisión de Expertos había recalcado que había examinado atentamente la información útil que contienen las memorias de los Estados Miembros y los comentarios

formulados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el modo en el que se regula este derecho a nivel nacional. Por último, el orador señalo que Comisión de Expertos había destacado también que esta cuestión era solamente una entre muchas cuestiones importantes que cabe plantearse en virtud del Convenio núm. 87. En lo que se refiere al Estudio General, la valiosa discusión mantenida en la Comisión de la Conferencia en esta materia, es sólo otro ejemplo de cómo los Estudios Generales y las discusiones a las que dan lugar en este marco puede influir en procesos y tripartitos y discusiones más amplias, sobre todo, en relación con las actividades normativas.

Respuesta de la representante del Secretario General

56. La representante del Secretario General recibió con agrado el reconocimiento por los miembros de la Comisión de la Conferencia de la utilidad de la asistencia técnica de la OIT para resolver las cuestiones pendientes desde hace tiempo relativas a la aplicación de los convenios ratificados y la petición a la Oficina para que fomente aún más su actividad en este ámbito. En ello se refleja el examen que la propia Oficina llevó a cabo, en el marco de la memoria de aplicación del Programa y Presupuesto para 2016-2017, presentado a la Conferencia, en concreto del resultado 2 relativo a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Sobre la base de las lecciones aprendidas, en el presente bienio se procederá de acuerdo a tres prioridades: i) dar un mayor alcance a las normas internacionales del trabajo gracias al aumento del número de ratificaciones; ii) intensificar las medidas adoptadas por los mandantes tripartitos y otros actores a nivel nacional para mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con el apoyo de marcos de planificación nacionales y multilaterales, como los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) u otros marcos análogos de planificación, y iii) compromiso e identificación efectivos de los mandantes tripartitos con el proceso de elaboración, adopción, seguimiento y revisión de las normas internacionales del trabajo y apropiación de los procesos por los mandantes tripartitos. Estas prioridades aumentan la efectividad del impacto de las normas internacionales del trabajo y permiten a los Estados Miembros avanzar hacia la consecución de los objetivos relevantes fijados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

57. La Oficina ha tomado buena nota de las numerosas sugerencias concretas formuladas respecto a cuestiones sobre las que se debatirá más a fondo en el marco de la iniciativa relativa a las normas, en particular durante las consultas informales tripartitas sobre los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia. Por último, la representante del Secretario General señaló que la Oficina no ahorrará esfuerzos para dar seguimiento a estas sugerencias dentro de los límites de sus recursos disponibles. La lista, el alcance y el contenido de las intervenciones de los miembros de la Conferencia sobre el Estudio General relativo al tiempo de trabajo habían confirmado la gran actualidad e importancia de este tema para el futuro del trabajo. El resultado de la discusión de la Comisión de la Conferencia, junto con el informe sobre sus discusiones, se comunicarían a la Reunión tripartita de expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, de la OIT, programada provisoriamente para 2019, así como al Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas cuando examine los instrumentos relativos al tiempo de trabajo.

Observaciones finales

58. Los miembros trabajadores agradecieron las discusiones mantenidas sobre los papeles respectivos de la Comisión de la Conferencia y de la Comisión de Expertos y sobre las vías de mejora para las interacciones entre los dos órganos. Recordaron que estas discusiones

deberían desarrollarse en el respeto mutuo hacia la independencia de cada órgano y pensando exclusivamente en mejorar el funcionamiento del mecanismo habitual de control de las normas internacionales del trabajo. Los miembros trabajadores insistieron asimismo en que la relación con la Comisión de Expertos se inscribe en un proceso de colaboración y no de integración. Destacaron que la Comisión de la Conferencia no debe ejercer ninguna forma de tutela sobre los demás órganos de control. Por otra parte, consideraron que la reproducción de las observaciones del Comité de Libertad Sindical no plantean ningún problema. Antes bien, conviene establecer vínculos necesarios entre los órganos de control con miras a velar por un enfoque coherente de las normas que son objeto de su control.

59. Los miembros empleadores consideraron que la labor de la Comisión de Expertos es primordial para el funcionamiento satisfactorio de la labor de la Comisión de la Conferencia, y constituye también un elemento clave del mecanismo habitual de control de las normas en su conjunto. El diálogo en marcha entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia reviste una gran importancia, no sólo para que los mandantes de la OIT comprendan mejor sus obligaciones normativas, sino también para facilitar la comprensión de la Comisión de Expertos sobre las realidades y necesidades prácticas de los usuarios del sistema de control. Coincidieron con los miembros trabajadores en que conviene mantener siempre la independencia de la Comisión de Expertos, e hicieron hincapié asimismo en la importancia de que estos dos pilares del sistema de control sean comisiones abiertas y estén dispuestas a escucharse tanto entre sí como a los mandantes tripartitos, y se apliquen medidas para hacer que el sistema habitual de control de normas sea más manejable, efectivo y transparente a fin de que todos puedan trabajar juntos para facilitar el entendimiento y la mejor aplicación posible de las normas internacionales del trabajo. La discusión sobre el Estudio General había sido una oportunidad para examinar la diversidad de Estados Miembros de la OIT en relación con la legislación y la práctica en materia de tiempo de trabajo, lo que refleja los diversos niveles de eficiencia y culturas del trabajo, los múltiples requisitos sectoriales, las necesidades dispares de lugares de trabajo, como las microempresas, y los diversos enfoques jurídicos. El análisis realizado había sido muy instructivo y destacaron algunos de los desafíos que aguardan en el futuro en relación con la reglamentación en materia de tiempo de trabajo.

C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución

Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo

60. La Comisión discutió el Estudio General realizado por la Comisión de Expertos relativo a los siguientes instrumentos sobre el tiempo de trabajo: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182).

61. En el Estudio General se tuvo en cuenta la información sobre la legislación y la práctica facilitada por 124 gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT así como la información facilitada por los Estados Miembros que han ratificado los convenios en sus memorias en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución. El Estudio General reflejó también los comentarios recibidos de 30 organizaciones de trabajadores y de 11 organizaciones de empleadores de conformidad con el artículo 23 de la Constitución.

62. El Presidente de la Comisión de Expertos indicó que es la primera vez que un Estudio General se ocupa de todos los aspectos del tiempo de trabajo en su conjunto. El Estudio General señala aspectos positivos, en particular en lo atinente a la legislación de muchos países, la cual está en conformidad con aspectos esenciales de los convenios de la OIT relativos a las horas de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. También destaca el Estudio General los esfuerzos realizados en muchos países por fomentar y regular el trabajo a tiempo parcial. Con todo, la Comisión de Expertos ha constatado que subsisten muchos problemas en la práctica, como las largas jornadas de trabajo con su repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores. Otros tienen que ver con la compensación económica prestada en sustitución del descanso semanal, los largos períodos de calificación exigidos para que los trabajadores tengan derecho a vacaciones anuales pagadas y la división de las vacaciones anuales en muchas partes o su aplazamiento durante períodos prolongados. Con respecto al trabajo nocturno, a menudo la legislación nacional no contiene medidas de protección necesarias como la limitación de las horas extraordinarias, la protección de la maternidad y los servicios sociales. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el Estudio General subraya la necesidad de avanzar en la igualdad en materia de condiciones de empleo y mejorar la cobertura de la protección social. La Comisión de Expertos también ha señalado problemas emergentes como el aumento del recurso al trabajo por llamada y la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la organización del trabajo y en la ordenación del tiempo de trabajo. El Estudio General señala la función que la negociación colectiva y el diálogo social desempeñan en la aplicación de los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo. Por último, la Comisión de Expertos ha recordado la importancia de garantizar que haya mecanismos efectivos para velar por que se cumplan las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, principalmente mediante la inspección del trabajo y la aplicación de sanciones que disuadan de su incumplimiento.

Observaciones generales sobre el Estudio General y su actualidad

63. La Comisión saludó la oportunidad de discutir el Estudio General, que abarca de manera amplia todos los aspectos del tiempo de trabajo. Tanto los miembros trabajadores como los miembros empleadores, así como algunos miembros gubernamentales, subrayaron que es particularmente oportuno ocuparse de este asunto, teniendo en cuenta los cambios que están teniendo lugar en el mundo del trabajo.

64. Los miembros trabajadores señalaron que el Estudio General contiene importantes conclusiones en apoyo de la labor de la Comisión en pro de garantizar un tiempo de trabajo efectivo y decente para todos los trabajadores. Indicaron que la aplicación efectiva de los límites al tiempo de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, que ya estaban contemplados en el Tratado de Versalles, sigue siendo un desafío en la actualidad. Subrayaron que los límites al tiempo de trabajo tienen que tomar en cuenta la seguridad y la salud de los trabajadores así como la necesidad de garantizar un equilibrio entre su vida laboral y su vida privada. Son demasiados los trabajadores privados de esa protección. Resaltaron que el Estudio General proporciona detalles sobre el modo en que los Estados Miembros de la OIT aplican la normativa sobre el tiempo de trabajo, tanto en la legislación como en la práctica.

65. Los miembros empleadores señalaron que el Estudio General es el primero que enfoca integralmente todos los aspectos del tiempo de trabajo. Indicaron que el Estudio General cubre 16 instrumentos, aunque parece abarcar los convenios mucho más detalladamente que las recomendaciones. Habida cuenta de la discusión en curso sobre este tema en el Consejo de Administración, los miembros empleadores subrayaron que la función de un Estudio General es la de examinar las normas de la OIT seleccionadas y no un tema en particular. Al arrojar luz sobre las dificultades que surgen para la aplicación o la ratificación de los instrumentos seleccionados, así como las posibles lagunas en su alcance, los Estudios Generales permiten a la OIT adoptar decisiones sobre cualquier medida necesaria en relación con los instrumentos examinados. Consideraron que el Estudio General confirma la diversidad existente en los Estados Miembros de la OIT en cuanto a la legislación y la práctica sobre el tiempo de trabajo, reflejo de diferentes niveles de productividad, culturas de trabajo, necesidades sectoriales y enfoques jurídicos. El tiempo de trabajo es un tema que está sujeto a cambios constantes y exige una adaptación regular a las nuevas realidades. Las mejoras en las tecnologías y las comunicaciones están cambiando las tradicionales dimensiones espacio-temporales del trabajo. También hay otros factores, como el crecimiento de la feminización de los mercados de trabajo, que están cambiando los tradicionales esquemas del tiempo de trabajo. La flexibilidad en el lugar de trabajo, en lo que se refiere tanto al tiempo de trabajo como a la ubicación, es la característica más notable del nuevo mundo del trabajo. La flexibilidad facilita la vida a muchas personas que tienen responsabilidades familiares o de otro tipo y les permite poder controlar el equilibrio entre su trabajo y otras obligaciones de la vida. Subrayaron que la organización del tiempo de trabajo tiene una importancia fundamental para la productividad, el rendimiento, la competitividad, la sostenibilidad y la capacidad de las empresas de crear puestos de trabajo. Cualquier regulación del tiempo de trabajo ha de equilibrar con cuidado tanto las necesidades de protección de los trabajadores como las necesidades cambiantes y en evolución de las empresas, particularmente en los siguientes aspectos: el uso eficaz de la maquinaria y el equipo; las preferencias de los mercados y los clientes en materia de tiempo; la escasez de mano de obra especializada en los mercados de trabajo, y la necesidad de contener los costes de la mano de obra.

66. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, señaló que el número de horas trabajadas y su organización tienen importantes repercusiones en la vida de los trabajadores y en particular en su salud y seguridad y en el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada. Además de salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores, políticas efectivas en materia de reglamentación del tiempo de trabajo desempeñan una función crucial en el sostenimiento del rendimiento, la seguridad, la productividad y la competitividad de las empresas, y para asegurar reglas de juego equitativas para las empresas. El Estudio General muestra que en muchas partes del mundo se han hecho progresos en la legislación relativa a los límites semanales, el descanso semanal y las vacaciones remuneradas pero que subsisten muchos desafíos. Debido a la evolución de las nuevas tecnologías, existe la amenaza de que se difuminen los límites entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

67. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, indicó que las cuestiones relativas al tiempo de trabajo se encuentra en el centro mismo de los debates y el diseño de las políticas y en los países nórdicos están en gran medida reguladas a través de convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Se hizo énfasis en la importancia de incorporar las cuestiones sobre el tiempo de trabajo a la discusión de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Los miembros gubernamentales de Bélgica y Kenya subrayaron que el Estudio General brinda un claro panorama general de las nuevas tendencias y novedades mundiales en el campo del tiempo de trabajo.

68. El miembro empleador del Brasil y un miembro trabajador de Colombia resaltaron que, en el marco del futuro del trabajo, hoy es preciso prestar particular atención al tiempo de trabajo. La miembro trabajadora de la República de Corea declaró que es esencial regular las horas de trabajo para alcanzar la justicia social, que es un valor fundamental de la OIT.

Importancia de los instrumentos de la OIT sobre las horas de trabajo

69. Algunos miembros de la Comisión hicieron comentarios sobre el valor y la pertinencia de los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo que abarca el Estudio General.

70. Los miembros empleadores resaltaron que la gran variedad de Estados Miembros de la OIT y la evolución del mundo del trabajo hacen difícil establecer normas internacionales universalmente reconocidas sobre el tiempo de trabajo y crear unas reglas de juego equitativas en esta esfera a nivel mundial. El común denominador de las normas internacionales del trabajo en esta esfera parece pequeño. El hecho de que en general los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo tengan bajos niveles de ratificación, particularmente en Asia y en la región del Pacífico, puede ser un indicador de que han ido más allá de un denominador común.

71. Los miembros trabajadores declararon que desde su creación en 1919 la cuestión del tiempo de trabajo está en el centro del mandato y el programa de la OIT y de sus actividades normativas a lo largo de su primer siglo. El Estudio General muestra que incluso el primero de sus convenios, el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo, dista mucho de ser aplicado universalmente, lo que demuestra la necesidad de adoptar medidas vigorosas en este ámbito. Es necesario aclarar los malentendidos de los que informa la Comisión de Expertos en relación con los 16 instrumentos abarcados por el Estudio General. Debe promoverse la ratificación y la aplicación efectiva de estos instrumentos.

72. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, subrayó que los instrumentos sobre el tiempo de trabajo están en el centro de las normas internacionales del trabajo. Hacerlos más pertinentes y actualizarlos es un desafío actual para la OIT. En medio de las nuevas tendencias en el mundo del trabajo, es importante aferrarse al hecho de que las normas relativas a las horas de trabajo diarias y semanales, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno mantienen su pertinencia y su importancia para promover condiciones de trabajo decente y una competencia leal.

73. La miembro gubernamental de la Argentina consideró que el tiempo de trabajo representa uno de los pilares más pertinentes de las normas internacionales del trabajo. El miembro empleador de la India declaró que el examen de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo debía haberse hecho hace mucho tiempo. La miembro trabajadora del Reino Unido, hablando también en nombre del miembro trabajador de los Estados Unidos, señaló que los actuales problemas que experimentan los trabajadores muestran por qué siguen siendo pertinentes las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo.

Horas de trabajo

74. Los miembros trabajadores reafirmaron la importancia del doble límite de ocho horas diarias y 48 horas semanales e indicaron que la reglamentación del tiempo de trabajo es una herramienta esencial para conseguir la justicia social. La definición de horas de trabajo no siempre se aplica de conformidad con el Convenio núm. 30. En algunos países sólo se aplica

el límite diario o el límite semanal. Es vital reglamentar el tiempo de trabajo y fijar límites al horario de trabajo diario y semanal. Resaltando que los horarios prolongados afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores, subrayaron que los límites a las horas de trabajo han de tener en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores y la necesidad de velar por el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Es necesaria una protección adecuada para impedir el exceso de fatiga y garantizar que los trabajadores puedan descansar y participar en actividades sociales. Con respecto a la posibilidad de exclusiones y excepciones a las horas normales de trabajo, los miembros trabajadores declararon que el alcance de los convenios ofrece considerable flexibilidad, permitiendo que los países puedan excluir a determinadas categorías de trabajadores de las definiciones y la aplicación de disposiciones importantes. Reviste especial preocupación el importante número de excepciones excesivas a las normas fijadas en los convenios sobre el tiempo de trabajo, que puede exponer a los trabajadores al síndrome de agotamiento profesional. El diálogo social y la negociación colectiva tienen una importante función que desempeñar en la fijación de límites a las horas de trabajo. Los miembros trabajadores expresaron la esperanza de que haya un rápido incremento del número de ratificaciones de los Convenios núms. 1, 30 y 47. Exhortaron a la OIT a que inicie una campaña para promover la ratificación y la aplicación efectiva de estos instrumentos y a que proporcione, cuando sea necesario, explicaciones jurídicas, asistencia técnica y formación sobre este tema.

75. Los miembros empleadores recordaron que en el Estudio General de 2005 sobre las horas de trabajo ya se señaló que los Convenios núms. 1 y 30 no reflejan plenamente las realidades modernas de la reglamentación del tiempo de trabajo y que en algunos aspectos están claramente desactualizados. No ha habido ninguna nueva ratificación de esos convenios desde entonces. Las disposiciones de los dos convenios son demasiado detalladas y restrictivas, y en particular: se definen demasiado estrictamente el máximo de horas de trabajo normales, su distribución variable y las posibles excepciones temporales o permanentes; el cálculo promedio de la duración de las horas de trabajo sólo se permite en casos excepcionales; las excepciones a las horas normales de trabajo a menudo exigen su regulación por el Gobierno o las autoridades públicas, dejando margen insuficiente a los convenios colectivos o los acuerdos individuales entre los empleadores y los trabajadores; y las disposiciones sobre compensación de las horas extraordinarias son indebidamente restrictivas. Los miembros empleadores consideraron que si bien la salud es un concepto relativamente objetivo y ampliamente aceptado que se puede utilizar para determinar los límites al tiempo de trabajo, no puede decirse lo mismo con respecto al «bienestar» o al «equilibrio entre vida laboral y vida privada». Estos conceptos, utilizados en el Estudio General, son subjetivos y demasiado vagos para ser utilizados en la definición de los límites al tiempo de trabajo. En su opinión, el tiempo de trabajo no es un buen indicador del rendimiento laboral y debe ponerse la atención en los resultados. Por último, indicaron que el Convenio núm. 47 que establece el principio de la semana de 40 horas sólo fue ratificado por 15 países, evidenciando que incluso después de 83 años desde su adopción este principio no ha sido aceptado por la gran mayoría de los Estados Miembros de la OIT. Hace falta un nuevo enfoque sobre la reglamentación del tiempo de trabajo que no sea rígido y que permita a los empleadores, los trabajadores y las instituciones responder a necesidades dinámicas y encontrar el equilibrio apropiado en todo momento de su vida laboral o en cualquier fase del desarrollo de la empresa.

76. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, resaltó que el número de horas trabajadas repercute de manera importante en la vida de los trabajadores, en particular en su salud y seguridad y en el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada. La Directiva de la UE sobre el tiempo de trabajo es el principal instrumento normativo en esta esfera. Esa Directiva protege la salud y seguridad de los trabajadores y al mismo tiempo ofrece reglas de juego equitativas. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores así como el derecho al equilibrio entre la vida laboral y la

vida privada también figuran entre los principios del Pilar europeo de derechos sociales proclamado en noviembre de 2017. La legislación de la UE sólo permite determinadas excepciones a las horas de trabajo, por ejemplo el establecimiento de largos períodos de referencia sobre el tiempo de trabajo, mediante convenio colectivo.

77. Los miembros gubernamentales de la Argentina, India e Irán resaltaron que el número de horas trabajadas, junto con la manera en que se distribuyen, afectan a la calidad del trabajo y la vida fuera del trabajo y señalaron el posible efecto que un exceso de horas de trabajo puede tener en la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, las horas de trabajo son esenciales para determinar la productividad y sostenibilidad de la empresa.

78. La miembro trabajadora de la República de Corea indicó que la desreglamentación de las horas de trabajo y las muchísimas excepciones permitidas en la aplicación de las normas sobre tiempo de trabajo son perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores.

79. Algunos miembros gubernamentales facilitaron una visión general de su legislación nacional y su cumplimiento de las disposiciones de los convenios relativos a las horas de trabajo. La miembro gubernamental de la República de Corea indicó que en virtud de una enmienda a la Ley sobre Normas del Trabajo, introducida en marzo de 2018, el máximo de horas de trabajo se redujo de 68 a 52 por semana.

80. El miembro trabajador de Ghana indicó que los trabajadores de la economía informal, que representan alrededor del 90 por ciento del total de la fuerza de trabajo, trabaja hasta 70 horas semanales a pesar del límite legal de 40 horas. El miembro trabajador de Filipinas indicó que a pesar de recientes estadísticas según las cuales una parte importante de la fuerza de trabajo está sobrecargada de trabajo, el Parlamento nacional aprobó en 2017 un proyecto de ley sobre la semana laboral comprimida que aumentará de ocho a 12 las horas diarias de trabajo. La miembro trabajadora de la República de Corea declaró que cada año se reconoce oficialmente que unos 300 trabajadores se ven afectados por enfermedades relacionadas con el exceso de trabajo y que hay muchos casos de suicidio relacionado con el trabajo. El miembro trabajador de Suiza indicó que en su país el alto número de casos de síndrome de agotamiento profesional revela el exceso de horas de trabajo.

Descanso semanal

81. Los miembros empleadores señalaron que los Convenios núms. 14 y 106, sobre el descanso semanal, tienen una tasa de ratificación más elevada que los convenios sobre las horas de trabajo. El Convenio núm. 14 es un instrumento relativamente flexible en cuanto a que permite excepciones totales o parciales casi incondicionales al día normal de descanso semanal así como excepciones a la compensación en los casos en que no sea posible garantizar los días de descanso semanal. Puesto que el Convenio núm. 106 permite excepciones al descanso semanal sólo en condiciones mucho más estrictas y no prevé excepciones con respecto a la disposición relativa a la compensación, su aplicación puede ser problemática, especialmente en determinados sectores. En su opinión, empleadores y trabajadores deberían en determinados casos limitados poder optar por sustituir el descanso compensatorio por una compensación económica. Por último, señalaron que parece que vale la pena que el enfoque aplicado en recientes instrumentos marítimos, que prevé que se pueda optar entre fijar un máximo de horas de trabajo o un mínimo de horas de descanso, sea estudiado también en otros sectores.

82. Los miembros trabajadores indicaron que a pesar de la mayor tasa de ratificaciones de los instrumentos sobre el descanso semanal, muchísimos trabajadores se ven privados de su derecho a 24 horas semanales de descanso debido al recurso excesivo a las excepciones contempladas en los convenios. Esto produce especial preocupación, habida cuenta de la

repercusión que la falta de descanso semanal tiene en la salud y seguridad de los trabajadores así como en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

83. Algunos miembros gubernamentales facilitaron una visión general de su legislación nacional en aplicación de las disposiciones de los convenios. El miembro trabajador de Suiza indicó que en la actualidad se están estudiando proyectos de enmiendas a la Ley del Trabajo que en gran parte abolirán el límite máximo de horas semanales de trabajo y la prohibición de trabajar en domingo para los trabajadores en puestos de dirección. Una observadora, en representación de la Organización Mundial de Trabajadores, indicó que debido a la crisis que afecta a Venezuela muchos trabajadores se ven obligados a trabajar en sus días de descanso con el fin de compensar el bajo poder de compra de su salario en un contexto de hiperinflación.

Vacaciones anuales pagadas

84. Los miembros trabajadores indicaron que debido a las numerosas excepciones a las normas previstas en el Convenio núm. 132, muchísimos trabajadores se ven privados del derecho a vacaciones anuales remuneradas. Esto es preocupante, pues tiene una repercusión en su salud y seguridad y en el equilibrio de su vida laboral y su vida privada.

85. Los miembros empleadores consideraron que el Convenio núm. 132 es indebidamente detallado y fija límites que parecen estar lejos de ser universalmente reconocidos. Tomaron nota de que este instrumento no ha sido clasificado como actualizado por el Consejo de Administración de la OIT. Tal es el caso, por ejemplo, del límite de seis meses fijado para el período de calificación para tener derecho a vacaciones anuales, límite que no se respeta en muchos países. Con respecto a la compensación monetaria en lugar de vacaciones, señalaron que el Convenio no limita esta posibilidad a los casos de terminación de la relación de trabajo, como sugiere el Estudio General. Una compensación monetaria que no afecte al mínimo de tres semanas laborales de vacaciones anuales estaría en armonía con el Convenio.

86. La miembro gubernamental de la República de Corea señaló que, al contrario de lo que dice el Estudio General, los trabajadores del sector agrícola tienen derecho a vacaciones anuales pagadas. También ha de señalarse que, en virtud de la Ley sobre las Normas del Trabajo, a los trabajadores que trabajan ininterrumpidamente durante menos de un año se les da un día de vacaciones pagadas por cada mes completo de asistencia al trabajo, y que los períodos durante los cuales un trabajador se toma tiempo libre debido a una lesión o enfermedad producida fuera del trabajo y los períodos de baja por maternidad y cuidado de los hijos se consideran períodos de asistencia al trabajo a los efectos del cálculo de las vacaciones anuales.

87. El miembro empleador de Australia indicó que los empleados están pidiendo una mayor flexibilidad en su trabajo y que con frecuencia solicitan trasladar de un año a otro las vacaciones no utilizadas y tomar vacaciones anuales en días sueltos.

88. La miembro trabajadora del Reino Unido, hablando también en nombre del miembro trabajador de los Estados Unidos, indicó que en los Estados Unidos no existe ninguna ley sobre vacaciones y que en el Reino Unido es frecuente que los trabajadores no reciban el pago correspondiente a sus vacaciones. Un miembro trabajador de Colombia indicó que debido a las condiciones de empleo en el país muchos trabajadores no han gozado de vacaciones anuales pagadas durante muchos años.

Trabajo nocturno

89. Los miembros empleadores declararon que según el Estudio General los cambios tecnológicos y económicos han producido un aumento de la demanda de prestación de ciertos servicios las 24 horas del día. No obstante, parece que no existe una tendencia clara hacia un aumento general del trabajo nocturno, y que la proporción de trabajadores nocturnos sigue siendo relativamente baja. La baja tasa de ratificación del Convenio núm. 171 indica que sus disposiciones son demasiado estrictas y no lo bastante prácticas para ser aceptadas por un elevado número de países. De manera general, el enfoque que consiste en regular de manera integral en un convenio de la OIT una determinada forma o aspecto del trabajo, como el trabajo nocturno, no parece haber tenido mucho éxito, como lo prueban las bajas tasas de ratificación de algunos convenios más recientes. A la espera de nuevos debates y conclusiones en el MEN, los miembros empleadores sugirieron que el Convenio núm. 171 se pueda revisar en el contexto de una refundición de todos los instrumentos relativos al tiempo de trabajo. Toda futura norma que trate del trabajo nocturno debería limitarse a establecer un marco amplio de política y orientación sin tratar de regular los detalles. Con respecto al trabajo nocturno de las mujeres, en recientes décadas se ha tendido hacia la supresión de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria a la luz del principio de no discriminación y de igualdad de trato. Normalmente, las medidas de protección de las mujeres que trabajan de noche no deberían ir más allá de la protección de la maternidad.

90. Los miembros trabajadores señalaron que según el Estudio General existe una tendencia a que aumente el trabajo nocturno, mientras que al mismo tiempo cada vez más estudios científicos dan cuenta de las repercusiones negativas del trabajo nocturno en la salud de los trabajadores afectados. El Estudio General también resalta los riesgos del trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y la falta de disponibilidad de servicios sociales para los trabajadores nocturnos.

91. El miembro gubernamental de la India indicó que se debería examinar la actual prohibición del trabajo nocturno de las mujeres habida cuenta de las limitaciones que ello genera para las oportunidades de empleo de las mujeres. A éstas se les debería permitir trabajar de noche con las debidas protecciones de seguridad, servicios de transporte y médicos y un entorno de salud que garantice su protección. Deben revisarse en consonancia la legislación nacional y los instrumentos internacionales. El miembro empleador de la India declaró que se está recomendando el levantamiento de la prohibición del trabajo de las mujeres en turnos de noche a la luz de consideraciones económicas y sociales. El miembro gubernamental de Filipinas aludió a la adopción de reglamentaciones sobre el trabajo nocturno, como respuesta al aumento del trabajo nocturno y a la necesidad de procurar la protección necesaria a los empleados que trabajan de noche, los cuales ven considerablemente trastocada su vida familiar y sus actividades sociales y experimentan fatiga, ansiedad, depresión y efectos cardiovasculares adversos.

Trabajo a tiempo parcial

92. Los miembros empleadores señalaron que el trabajo a tiempo parcial se ha convertido en una forma de empleo regular en todo el mundo. La compilación de datos estadísticos podría ayudar a entender mejor las cambiantes necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores en relación con el trabajo en general y con el trabajo a tiempo parcial en particular. Señalando la baja tasa de ratificación del Convenio núm. 175, recordaron el controvertido proceso de su adopción durante el cual los empleadores consideraron que restringía indebidamente la necesaria flexibilidad del trabajo a tiempo parcial y por lo tanto su potencial de creación de empleo. Pusieron en entredicho la opinión incluida en el Estudio General de que los bajos salarios sean para los empleadores una motivación importante para dar empleo a los trabajadores a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial es ante todo para

los empleadores un medio de contar con flexibilidad operativa y retener a los trabajadores que desean trabajar a tiempo parcial. Responde a la flexibilidad que necesitan empleadores y trabajadores para satisfacer las necesidades de la economía y del mercado de trabajo y permite que accedan o vuelvan a acceder al mercado de trabajo ciertos grupos de trabajadores, por ejemplo las mujeres y las personas con problemas de salud. En promedio, los trabajadores a tiempo parcial trabajan lo bastante para obtener ingresos suficientes. Los miembros empleadores también señalaron que el Convenio no contempla un derecho de traslado desde un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, sino que sólo estipula que tal traslado puede ser realizado voluntariamente según sea apropiado, lo que significa que cualquiera de tales traslados sólo puede ser tenido en cuenta dentro de las posibilidades de la empresa.

93. El miembro gubernamental del Brasil dio cuenta de los recientes cambios en la legislación del trabajo que prevén que todos los trabajadores a tiempo parcial disfruten de 30 días de vacaciones pagadas con independencia de su carga de trabajo semanal, frente a los 18 días como máximo antes de la reforma. El miembro gubernamental de Argelia señaló que el trabajo a tiempo parcial responde con frecuencia a la necesidad de conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que repercute positivamente en el empleo, particularmente el de las mujeres.

94. La miembro trabajadora de Italia indicó que a la luz de la distribución tradicional de las responsabilidades familiares, las tres cuartas partes de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres. Para muchas de ellas el trabajo a tiempo parcial no es una opción. El miembro trabajador del Brasil indicó que las reformas legislativas adoptadas en 2017 introdujeron varias disposiciones que contradicen los principios de tiempo de trabajo decente, incluyendo la modalidad de contrato llamada trabajo intermitente. El miembro gubernamental de Brasil, ejerciendo su derecho de réplica, expuso los principales objetivos y el impacto positivo de la reforma de la legislación laboral en su país, incluidas las cuestiones relativas al tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo en formas no tradicionales de organización del trabajo

95. Algunos miembros de la Comisión resaltaron la importancia de reflexionar sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el contexto de formas no tradicionales de organizar el trabajo.

96. Los miembros empleadores indicaron que durante las últimas décadas los cambios económicos y sociales han producido modalidades de ordenación del tiempo de trabajo cada vez más diversas. Se adoptaron sistemas de tiempo flexible tanto para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, la educación y el aumento de la participación como por determinados motivos empresariales. Como estas nuevas realidades pueden dar lugar a nuevos desafíos, se debe investigar sobre los factores que influyen en la evolución de diversos tipos de ordenación del tiempo de trabajo. Lo cual debe incluir el examen de las cuestiones específicas relativas a los trabajadores discapacitados.

97. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, consideró que los nuevos desafíos derivados de las transformaciones en materia económica, demográfica y tecnológica exigen que la ordenación y la reglamentación del tiempo de trabajo así como las cuestiones relacionadas con el control de su aplicación sean objeto de constante atención. Cabe felicitarse de las referencias positivas que en el Estudio General se hace de las disposiciones de la legislación de la UE sobre el trabajo por turnos y las horas de guardia.

98. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, indicó que hay que tener en cuenta la evolución y las tendencias en el mundo del trabajo y los efectos de las nuevas tecnologías, junto con las presiones derivadas de la globalización, las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y el aumento de la *«gig economy»* y la economía asistencial o del cuidado en el hogar, que suelen exigir un trabajo ininterrumpido.

99. Algunos otros gobiernos, como los de la India, República Islámica del Irán y Kenya, señalaron que es necesario examinar los efectos de temas del tiempo de trabajo que están emergiendo como los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada así como el teletrabajo.

Sistemas de tiempo de trabajo flexibles en la legislación y la práctica nacionales

100. Los miembros trabajadores indicaron que cuando los sistemas de promediación de las horas de trabajo se aplican durante períodos demasiado largos, se corre el riesgo de que pongan en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada.

101. El miembro gubernamental de Filipinas aludió a la reglamentación nacional sobre la aplicación de sistemas de semanas de trabajo comprimidas que alientan a los empleadores y los trabajadores a llegar a acuerdos voluntarios para adoptar sistemas mutuamente aceptables de semanas de trabajo comprimidas.

102. La miembro trabajadora de Italia se refirió al acuerdo adoptado por Amazon, en mayo de 2018, sobre la organización de turnos de trabajo, que fue el primero de su clase firmado por la empresa con organizaciones sindicales.

Efectos de las nuevas tendencias y de la tecnología en la ordenación del tiempo de trabajo

103. Los miembros trabajadores consideraron que es inaceptable que las plataformas digitales, impongan que los trabajadores concluyan contratos que no son contratos de trabajo con el propósito de eludir la legislación laboral. Recordaron que la Recomendación núm. 198 estableció el principio de la «primacía de los hechos» según la cual la determinación de la existencia de una relación de empleo debe guiarse por los hechos relacionados con el desempeño real del trabajo y no sobre la base de cómo las partes describan la relación.

104. Los miembros empleadores consideraron que la cuestión planteada en el Estudio General de las nuevas formas de trabajo como el trabajo por llamada o según la demanda y el teletrabajo tiene poco que ver con las normas examinadas, las cuales no regulan estos aspectos. Estas nuevas formas de trabajo tienen en común que proporcionan más autonomía y flexibilidad, incluso en la organización del tiempo de trabajo. Esto ha llevado a que se difuminen las líneas que separan una relación de empleo y el empleo autónomo. La clasificación de actividades como empleo o autoempleo se puede considerar como un proceso abierto que exige la observación constante de la evolución de estas actividades y, de ser necesario, la adaptación de los criterios de demarcación. No obstante, los miembros empleadores advirtieron que la tendencia a imponer mecánicamente a las nuevas formas de actividad el modelo tradicional de relación de empleo y a regularlas en consecuencia podría entorpecer el desarrollo de esas nuevas oportunidades de trabajo. Subrayaron que, si bien la OIT es competente en las relaciones de empleo, no lo es en materia de contratos comerciales y trabajo independiente. Las nuevas formas de trabajo están trayendo ventajas generales para las empresas y para los trabajadores. Entre las ventajas que aporta a los trabajadores el teletrabajo figuran la reducción en los tiempos de desplazamiento, una mayor autonomía y

flexibilidad en la organización del trabajo, un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y una mayor productividad. También puede haber ciertas desventajas, como la tendencia a trabajar jornadas más largas, a que el trabajo remunerado invada el espacio de la vida personal (injerencia del trabajo en la casa) y a la intensificación del trabajo. No obstante, consideraron que estas posibles desventajas dependen en buena medida de las percepciones y preferencias individuales. En relación con la injerencia del trabajo en la casa y con la cuestión de si existe la necesidad de un «derecho a estar desconectado», las respectivas percepciones parecen estar sujetas a un cambio generacional.

105. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, señaló que, con respecto a la *«gig economy»* y el trabajo a demanda, la Comisión de Expertos ha indicado que cabe tener en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Se ha reconocido la necesidad de proteger a los trabajadores cuando sus acuerdos contractuales les priven de sus derechos con respecto al tiempo de trabajo. Dando seguimiento al Pilar europeo de derechos sociales, en la actualidad la UE está examinando la posibilidad de una nueva legislación con el fin de establecer el derecho básico de los trabajadores a la previsibilidad del trabajo y asegurar el control efectivo de la aplicación de los derechos de los trabajadores a la información sobre sus condiciones de trabajo.

106. El miembro gubernamental del Senegal señaló que los nuevos arreglos de trabajo sujetos a la influencia digital están transformando las relaciones laborales y la reglamentación del tiempo de trabajo. Esos nuevos arreglos, como el teletrabajo, plantean dificultades en materia de protección laboral, de imprevisibilidad del horario de trabajo y de inseguridad en los ingresos. Con frecuencia se considera a los trabajadores afectados como emprendedores independientes, por lo que no disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores sujetos a relaciones laborales tradicionales. Al mismo tiempo, esos arreglos pueden permitir determinada flexibilidad en el tiempo de trabajo.

107. La miembro trabajadora del Reino Unido, hablando también en nombre del miembro trabajador de los Estados Unidos, indicó que el aumento del trabajo precario genera nuevas dificultades para la gente trabajadora, por ejemplo los contratos de cero horas, el trabajo por medio de agencias o el autoempleo mal pagado. Lo imprevisible de las horas de trabajo hace que sea imposible organizar el cuidado de los hijos, mientras que la incertidumbre acerca del salario neto hace que los trabajadores tengan que luchar por gestionar las facturas del hogar. Los trabajadores de cero horas también carecen de la protección básica que necesitan para hacer frente a las malas prácticas en el trabajo y están a merced de la intimidación y los tratos degradantes. En partes de la *«gig economy»* los trabajadores se enfrentan a una vigilancia excesiva y a la intensificación del trabajo y no disfrutan de vacaciones pagadas.

108. El miembro trabajador del Uruguay señaló que la tecnología ha permitido un aumento de la productividad. Sin embargo, los cambios en la organización del trabajo facilitados por la tecnología han desembocado en la falta de protección de los trabajadores. Éstos se encuentran más aislados y no tienen sindicatos que los defiendan. En varias reformas laborales, por ejemplo en Francia, Brasil o Argentina, no se consulta a los trabajadores. En el Mercosur, la Declaración Sociolaboral debería estar por encima de las reformas laborales llevadas a cabo en la región. Un ejemplo de buena práctica en este campo es la reducción de la duración de la jornada laboral en el sector metalúrgico del Uruguay, en el que se ha repartido el trabajo gracias a la tecnología.

109. La miembro trabajadora de Francia declaró que las nuevas herramientas digitales han desdibujado los límites entre el tiempo de trabajo y la vida privada. En la economía digital se debe reforzar la reglamentación de las condiciones de trabajo a fin de evitar abusos en nombre de la flexibilidad. Es esencial el derecho a estar desconectado para fijar los límites

entre la vida privada y la vida profesional. También están desdibujados los límites entre trabajadores y empleadores mediante la creación de zonas grises en las que los trabajadores se convierten en empleados autónomos sin acceso a los derechos laborales. También esto es una forma de impedir que los trabajadores se organicen colectivamente contra condiciones de trabajo regresivas.

110. La miembro trabajadora de los Países Bajos se refirió a nuevos arreglos de tiempo de trabajo flexible cuyo punto en común es la imprevisibilidad de las horas de trabajo y la ausencia de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Los modelos de trabajo interrumpido, los contratos de cero horas, las novedades en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y los horarios flexibles de la *«gig economy»* entrañan arreglos del tiempo de trabajo imprevisibles e indefinidos que hacen muy difícil conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

111. La miembro trabajadora de Italia indicó que las recientes leyes sobre el teletrabajo y el trabajo inteligente *(smart working)* han afectado profundamente a la organización del trabajo y contribuido al progresivo desmantelamiento de la protección prevista en el marco de una relación de trabajo normalizada. La sustitución de trabajadores por robots o la inteligencia artificial plantean la cuestión de la redistribución del trabajo restante. Un miembro trabajador de Colombia expresó su preocupación por la generalización de formas atípicas de empleo. Un observador, en representación de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, indicó que incluso en los casos en que los tribunales han sostenido con razón que los conductores de servicios de taxi basados en plataformas no son auténticos autónomos, la naturaleza del trabajo basado en plataformas está planteando interrogantes como el de qué cuenta en realidad como tiempo de trabajo. Esto se puede abordar ampliando los principios generales que sustentan el tiempo de trabajo al trabajo basado en plataformas.

112. El miembro empleador de Australia consideró que determinadas formas de trabajo perfectamente legítimas y legales, que ofrecen flexibilidad y empleos, están siendo deliberadamente vilipendiadas y distorsionadas. Estas opciones de trabajo revisten una importancia crucial para satisfacer las preferencias de los empleados en materia de tiempo de trabajo, cada vez más diversas e individuales.

Diálogo social y negociación colectiva

113. Los miembros trabajadores indicaron que el Estudio General muestra la importancia del diálogo social, concretamente para fijar límites a las horas de trabajo y asegurar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Los acuerdos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían, por ejemplo, fijar el período de referencia para promediar las horas de trabajo semanales o determinar las circunstancias en las que es posible hacer horas extraordinarias. Más en general, el diálogo social debe proteger a los trabajadores en caso de excepción a las normas básicas. Dado que muchas categorías de trabajadores no disponen de la oportunidad de participar en el proceso de diálogo social ni de designar democráticamente a sus representantes, muchos trabajadores se están encontrando en una posición de debilidad frente a las peticiones de flexibilidad de los empleadores. La situación suele ser difícil en las empresas más pequeñas, en las que no hay sindicatos. En el caso del trabajo a demanda o de la *«gig economy»,* también es limitada la presencia sindical. El Estudio General ha señalado la importancia y la significativa contribución de los convenios colectivos para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y para fortalecer la cohesión social.

114. Los miembros empleadores señalaron que la mayoría de los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo exigen consultas entre los interlocutores sociales a la hora de aplicar sus disposiciones en la legislación y la práctica nacionales. Varios convenios también prevén convenios colectivos en tanto que medio de aplicación. Por tanto, los interlocutores sociales

desempeñan una función esencial en la regulación y la organización del tiempo de trabajo. Los miembros empleadores saludaron la tendencia que se da en muchos países de descentralizar la negociación colectiva, incluso en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, al nivel de la empresa y de permitir que los convenios de empresa sustituyan a convenios colectivos de rango superior. Ese modo de proceder permite que a nivel de empresa las partes determinen soluciones relativas al tiempo de trabajo que se ajustan más a sus necesidades. Con el fin de dar margen suficiente a los convenios de empresa, es necesario que el marco jurídico sea lo suficientemente flexible. Si bien están de acuerdo en que la legislación y la práctica nacionales, incluidos los convenios colectivos, tienen que estar de conformidad con los convenios ratificados, recordaron que la responsabilidad del cumplimiento de esos convenios corresponde sólo al gobierno y no a las partes en un convenio colectivo.

115. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, saludaron que en el Estudio General se reconozca la importancia del diálogo social y la negociación colectiva para la regulación del tiempo de trabajo. El diálogo social efectivo constituye la clave del modelo social europeo y un requisito previo para el funcionamiento de la economía social de mercado de Europa. Esta es la razón por la que se consulta a los interlocutores sociales sobre la orientación y el contenido de los instrumentos previstos en la UE en la esfera de la política social. En consecuencia, cierto número de acuerdos, incluida la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial y la mayoría de las directivas sectoriales sobre el tiempo de trabajo, se acuerdan directamente entre los interlocutores sociales.

116. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, señaló que en sus países el tiempo de trabajo está regulado en gran medida por los convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Existen pocas normas obligatorias sobre este tema. La reglamentación del tiempo de trabajo constituye una cuestión compleja y es necesario que sea equilibrada, tanto para la protección de los trabajadores como para la promoción de empresas sostenibles. La legislación del trabajo y los modelos de mercado de trabajo delegan en la negociación entre los interlocutores sociales la mayor parte de esta reglamentación, con excepción de los límites superior e inferior de las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones pagadas.

117. La miembro gubernamental de la Argentina declaró que las horas de trabajo se fijan mediante negociación colectiva, dado que ello es esencial para asegurarse de que se satisfacen las necesidades de ambas partes. El miembro gubernamental de Argelia señaló que el diálogo social, ya sea a nivel nacional, de rama o de empresa desempeña una importante función en la reglamentación del tiempo de trabajo. El miembro gubernamental de Kenya señaló que, dada la transformación que está teniendo lugar en el mundo del trabajo, la reglamentación del tiempo de trabajo se hace por ello más importante y puede conseguirse mediante la adopción o el fortalecimiento de las leyes y políticas nacionales y garantizando el derecho a organizarse y a la negociación colectiva, de modo que puedan encontrar su lugar los intereses de todas las partes interesadas. El miembro gubernamental del Senegal subrayó la centralidad de la negociación colectiva en el proceso de diseñar la reglamentación del tiempo de trabajo.

118. El miembro empleador de Australia consideró que existe la necesidad de estimular más el recurso a la negociación colectiva a fin de que arroje innovaciones en la organización del tiempo de trabajo en el país. Eso ayudará a mejorar la productividad y la eficacia en más empresas y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para más trabajadores. Las leyes nacionales aprovechan cada vez menos el poder de las relaciones positivas entre empleadores y trabajadores. Esto es preocupante, pues la aplicación cada vez más técnica de las complejas leyes sobre el trabajo puede poner en peligro la flexibilidad y la confianza entre los interlocutores sociales.

119. La miembro trabajadora de Italia señaló que en la práctica de su país la negociación colectiva desempeña una función central en la definición de la mayoría de los horarios de trabajo y está reconocida como fuente de derecho en el sistema nacional de relaciones de trabajo. Habitualmente, los convenios colectivos de nivel nacional determinan los ámbitos de la ordenación y la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo que se traspasan a la negociación colectiva de los territorios y a la negociación en las empresas. El miembro trabajador de India indicó que el aumento del trabajo precario ha tenido un impacto en la posibilidad de negociar colectivamente los términos de empleo. Un miembro trabajador de Colombia consideró que la negociación colectiva es el mecanismo idóneo para fijar el tiempo de trabajo.

Medidas adoptadas para velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo

120. Los miembros empleadores señalaron que el control de la aplicación incluye una variedad de medidas entre las que figuran el mantenimiento de registros del tiempo de trabajo, la inspección del trabajo, la necesidad de obtener la autorización de las autoridades competentes, la participación de los interlocutores sociales y las sanciones por incumplimiento. Consideraron que racionalizar la reglamentación estatal, por ejemplo limitándola a lo que es de interés público, como la protección de la salud de los trabajadores, en contraposición a aquella que además apunta a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada o el bienestar de los trabajadores, podría contribuir a reducir los esfuerzos necesarios para asegurar el control de la aplicación de las normas y así garantizar su mejor respeto. También deberían estudiarse las posibilidades de delegar esas medidas en los interlocutores sociales, los acuerdos individuales u otros mecanismos. El control de la aplicación por parte de las autoridades públicas de determinadas disposiciones sobre el tiempo de trabajo podría no siempre ser necesario, a condición de que los trabajadores puedan acudir a los tribunales. Además, los esfuerzos de las autoridades competentes por controlar la aplicación de la legislación se pueden concentrar en aquellos ámbitos en los que las infracciones pueden tener efectos especialmente perjudiciales y donde habitualmente dicho control es difícil, como en el sector informal o en la agricultura. Señalaron que sólo los Convenios núms. 1 y 30 prescriben el control de la aplicación de la normativa por medio de sanciones. Dado que esos dos instrumentos contienen en gran medida normas desfasadas e inadecuadas sobre el tiempo de trabajo, parece problemático insistir en las sanciones para controlar su aplicación. Los convenios más recientes sobre el tiempo de trabajo no prescriben específicamente sanciones sino que permiten cualquier medio para asegurar el control de la aplicación de las normas. Esto puede apuntar a un cambio de percepción al efecto de que ya no se consideran indispensables las sanciones en el caso de las infracciones de la reglamentación del tiempo de trabajo y que a menudo existen medios de control de la aplicación más adecuados. Finalmente, observando que el Estudio General subraya la necesidad de que las sanciones sean disuasorias, los miembros empleadores consideraron que es necesario señalar que las sanciones, cuando se impongan, no han de ser desproporcionadas. En particular, las sentencias a penas de prisión deben constituir excepciones absolutas aplicables sólo en caso de delitos de extrema gravedad.

121. Los miembros trabajadores señalaron que hasta la mejor legislación es impotente si no existe un mecanismo de control que garantice su aplicación, la haga vinculante y, de ser necesario, imponga sanciones por infracciones graves. Esto también redunda en interés de los empleadores, pues sin este mecanismo sufrirían una competencia desleal de los empleadores que son menos escrupulosos a la hora de aplicar las normas. El Estudio General señala que la carencia de personal y de recursos consagrados a los servicios de inspección es un problema que se repite en todas las regiones del mundo. Además, es imposible vigilar el cumplimiento de las normas aplicables si no existe ningún sistema fiable para notificar y registrar las horas de trabajo y los períodos de descanso.

122. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, señaló la importancia de aplicar una combinación de actividades de prevención y de control de aplicación para conseguir el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con el tiempo de trabajo.

123. El miembro gubernamental de Egipto apoyó la adopción de nuevos mecanismos y técnicas para hacer respetar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo mediante la realización de inspecciones del trabajo y la imposición de sanciones disuasorias. La miembro gubernamental de la Argentina declaró que es esencial contar con registros rigurosos del tiempo de trabajo y realizar inspecciones oportunas. A este efecto, los países deben aprovechar las nuevas tecnologías. El miembro gubernamental del Senegal señaló que los inspectores del trabajo tienen una función primordial que desempeñar en el control de la aplicación de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo a nivel nacional, motivo por el cual el Gobierno se ha embarcado en una política de fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo en términos de recursos humanos, financieros y materiales. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire indicó que las disposiciones encaminadas a garantizar un tiempo de trabajo decente normalmente corresponden al departamento de la inspección del trabajo y que los controles se centran particularmente en el respeto de los principios de ocho horas de trabajo diario y del descanso semanal, en la prohibición del trabajo nocturno para determinadas categorías de trabajadores, en las necesidades de los trabajadores con discapacidad y en todas las actividades que suponen un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

124. La miembro trabajadora del Reino Unido, hablando también en nombre del miembro trabajador de los Estados Unidos, indicó que un débil control de la aplicación de la reglamentación del tiempo de trabajo significa que las empresas que respetan la ley hacen frente a la competencia desleal de aquellas que menoscaban las normas o que clasifican falsamente a las personas como empleados cuentapropistas.

125. También se pusieron de relieve, por ejemplo por los miembros trabajadores de Colombia, determinados desafíos con respecto al control de la aplicación de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo en la economía informal.

Desafíos a que se enfrenta la aplicación de los instrumentos en determinados sectores

126. Algunos miembros de la Comisión resaltaron los actuales desafíos relacionados con el tiempo de trabajo en la economía informal. También aludieron a las dificultades que hay en ciertos sectores como los de la salud, el transporte, el trabajo doméstico, la manufactura y la seguridad.

Economía informal

127. El miembro trabajador de Ghana subrayó que los trabajadores de la economía informal representan el 90 por ciento de la fuerza de trabajo y que debido a su precaria situación y bajos salarios les es difícil pedir un horario de trabajo razonable y tiempo de descanso. Un miembro trabajador de Colombia indicó que la informalidad constituye un obstáculo para la aplicación de la reglamentación sobre las horas de trabajo. Un observador, en representación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), subrayó que los trabajadores de la economía informal carecen de un horario fijo y que los empleadores suelen negarse a pagarles las horas extraordinarias.

128. Los miembros empleadores indicaron que los esfuerzos de las autoridades competentes para controlar la aplicación de la normativa deberían concentrarse en sectores tales como la economía informal, en la que las infracciones causan especial daño y el control resulta difícil.

129. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, destacó que a la hora de abordar el tiempo de trabajo se ha de tener en cuenta la creciente informalidad. El miembro gubernamental de Filipinas señaló que con frecuencia la legislación en materia de tiempo de trabajo no se aplica a la economía informal, y esperó que prosiguieran las discusiones sobre este tema.

Sector de la salud

130. Con respecto a los servicios de salud, el miembro trabajador del Togo recordó que en este sector la actividad es ininterrumpida, lo que se traduce en largas horas de trabajo durante la noche. Como el sector sufre escasez de mano de obra, los trabajadores tampoco tienen la posibilidad de tomar períodos de descanso o de vacaciones, a expensas de su salud y de su vida familiar. La fatiga acumulada de los médicos también pone en peligro las vidas de los pacientes. Hace falta un nuevo instrumento internacional del trabajo para conseguir en el sector de la salud un horario de trabajo decente. Un miembro trabajador de Colombia puso de relieve que, además de las horas realmente trabajadas, a menudo se exige a los trabajadores de los servicios médicos que permanezcan de guardia.

Transporte

131. El miembro trabajador de Filipinas subrayó la importancia que tiene el tiempo de trabajo en sectores con un alto coeficiente de mano de obra como el del transporte. Un miembro trabajador de Colombia aludió a la situación de los pilotos, a quienes se obliga a trabajar en turnos prolongados y permanecen de guardia después. Un observador, en representación de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, subrayó que las normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo conservan su pertinencia para esos trabajadores. Poner a disposición de los conductores de camiones un número suficiente de áreas de descanso y aplicar tasas de remuneración normalizadas son medidas importantes para proteger a los trabajadores y reducir la presión para trabajar un número excesivo de horas. En algunos casos, el exceso de horas extraordinarias se debe al funcionamiento ininterrumpido de infraestructuras como el Canal de Panamá. Los trabajadores de la pesca comercial también suelen padecer un exceso de horas de trabajo.

Trabajadores domésticos

132. El miembro empleador de la India subrayó que necesitan especial atención los trabajadores domésticos, que a menudo trabajan para más de un empleador. Un observador, en representación de la CSI, llamó la atención sobre las duras condiciones de los trabajadores domésticos, que a menudo trabajan en la economía informal. Carecen de horarios de trabajo fijos y en ocasiones trabajan las 24 horas del día. En la mayoría de los casos no disfrutan de vacaciones anuales, se les paga menos del salario mínimo y se les despide sin preaviso.

Manufactura

133. Un observador, en representación de la CSI, subrayó que los trabajadores del sector manufacturero carecen de horario fijo y no se les remuneran las horas extraordinarias trabajadas. Un observador, en representación de la IndustriALL Global Union, subrayó que los graves problemas de horarios de trabajo en el sector manufacturero tienen que ver con el modelo de actividad, basado en la tercerización de la producción. Esto genera una carrera mundial por rebajar las condiciones de trabajo a fin de atraer inversiones extranjeras a expensas de los trabajadores. Los gobiernos no asumen responsabilidad por las actividades

de sus empresas en el extranjero y con frecuencia las autoridades locales no tienen la voluntad o la capacidad de controlar la aplicación de la legislación sobre el tiempo de trabajo. Hacen falta normas vinculantes y acuerdos de obligado cumplimiento para mejorar la trazabilidad y la responsabilidad en las cadenas de suministro y para velar por el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. En muchos países de producción no existen disposiciones relativas al descanso semanal y las vacaciones anuales. Además, los trabajadores acumulan horas extraordinarias que se pagan por debajo de las tasas obligatorias y los registros de las horas no reflejan el número de horas realmente trabajadas. Como resultado de las largas horas de trabajo, los trabajadores de estos sectores acumulan fatiga y se ven altamente expuestos a riesgos de lesiones ocasionadas por el trabajo. Otro problema es el de la incapacidad de los trabajadores de ejercer su derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Reviste especial preocupación la situación de los trabajadores de las zonas francas de exportación. Han de adoptarse medidas para que en el lugar de trabajo mejore el cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios colectivos en materia de horas de trabajo en la industria del textil y las prendas de vestir.

Sector de la seguridad

134. Un miembro trabajador de Colombia indicó que se obliga a los guardias de los establecimientos penitenciarios a trabajar más de ochenta horas semanales, lo que tiene graves consecuencias para su salud. Un observador, en representación de la CSI, subrayó que los guardias de seguridad también trabajan sin horario fijo y no perciben remuneración por las horas extraordinarias.

Posible acción de la OIT

135. Los miembros de la Comisión indicaron la posible acción que podría realizar la OIT como seguimiento del Estudio General.

1. Acción normativa

136. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro y Serbia, indicó que están a la espera del examen por los mandantes de la OIT de las medidas que podrían tomarse para seguir promocionando los convenios objeto de examen a fin de que estos instrumentos puedan alcanzar su pleno potencial y, de ser viable, refundirlos y actualizarlos sin disminuir su nivel de protección. Esperó que la discusión del Estudio General aporte una contribución provechosa a la reunión tripartita de expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

137. La miembro gubernamental de Marruecos subrayó la importancia de que se actualicen las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo refundiéndolas en un nuevo instrumento que pueda tener en cuenta las novedades en el mundo del trabajo y adoptando nuevos instrumentos que regulen modalidades modernas como el teletrabajo. El miembro gubernamental de Kenya afirmó que apoya la elaboración de un instrumento refundido que tome en consideración todos los elementos fundamentales proporcionados en el Estudio General, incluida la igualdad para trabajadores y trabajadoras, con el fin de garantizar que las normas sobre el tiempo de trabajo aporten su contribución al enfoque a la regulación de estos temas según los derechos humanos y que además haga posible que los trabajadores puedan conciliar el trabajo con su vida privada y familiar. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, consideró que la discusión del Estudio General aportará una contribución importante a la reunión tripartita de expertos sobre el

tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

138. Los miembros empleadores subrayaron que es necesario abordar la falta de pertinencia y de aceptación de las normas sobre el tiempo de trabajo que se están examinando. Los Convenios núms. 1 y 30 están más o menos desactualizados. El Convenio núm. 47 ha sido ratificado sólo por 15 países. Además, el caso de anteriores convenios sectoriales sobre el número máximo de horas de trabajo para determinados sectores, como el textil y las minas de carbón, que nunca fueron ratificados y que fueron retirados por la Conferencia, demuestra que la fijación de normas de la OIT sobre el número máximo de horas de trabajo no tuvo éxito. Los dos Convenios más recientes examinados, los Convenios núms. 171 y 175, también arrojan una tasa de ratificación muy baja, lo que plantea dudas sobre su pertinencia real. También consideraron que el enfoque de fijar normas sobre determinados aspectos del tiempo de trabajo, por ejemplo sobre trabajo nocturno y trabajo a tiempo parcial, ha llegado a un punto muerto. Además, el Convenio núm. 132 no obtuvo una amplia ratificación y no fue considerado actualizado por el Consejo de Administración. El Convenio núm. 14 ha atraído un número relativamente significativo de ratificaciones, lo que puede indicar que las normas sobre períodos mínimos de descanso reciben más aceptación que las normas sobre el número máximo de horas de trabajo. Los miembros empleadores concluyeron que la función de las normas internacionales del trabajo en la esfera del tiempo de trabajo es probablemente mucho más limitada de lo que puede haberse considerado hasta la fecha.

139. Los miembros trabajadores se opusieron a las propuestas que diluyan las normas mínimas existentes a través de cualquier proceso de refundición o revisión, ya que las normas existentes son extremadamente flexibles y autorizan excepciones que hacen posible tomar en cuenta plenamente situaciones nacionales. Dados los desafíos que plantean los instrumentos existentes, los que no obstante prescriben principios básicos claros y una protección importante para todos los trabajadores, es inútil dedicar tiempo a la elaboración de un nuevo instrumento. El enfoque adoptado por los instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que permitieron fortalecer los principios generales sobre el tiempo de trabajo en instrumentos adaptados a sectores específicos, sigue siendo válido.

2. Cooperación para el desarrollo y asistencia técnica

140. Los miembros trabajadores alentaron a la OIT a iniciar una campaña para promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios abarcados por el Estudio General y a proporcionar las aclaraciones jurídicas, la asistencia técnica y la formación que sean necesarias. La Oficina debería reforzar su asistencia técnica, particularmente en lo relativo a la creación de capacidad y al apoyo político.

141. El miembro gubernamental de Kenya señaló que será necesaria asistencia técnica para garantizar el control de la aplicación de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y para hacer uso de nuevas tecnologías para la medición de las horas de trabajo.

Observaciones finales

142. Los miembros empleadores señalaron que en el programa de trabajo inicial del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN) figuran 12 instrumentos relativos al tiempo de trabajo. Cuando examine las cuestiones que se están considerando, se le pedirá al Grupo de Trabajo tripartito del MEN que evalúe el valor añadido específico de las normas en este ámbito y que estudie una mejor sincronización y la división de las funciones con otros medios de acción de la OIT, entre ellos los materiales de orientación. Debería tenerse en cuenta la arquitectura de conjunto de las normas futuras de la OIT. Dado

que no existe una aceptación universal de la mayoría de las normas relativas al tiempo de trabajo que aparecen en el Estudio General, no parece que las revisiones individuales de estas normas, que de manera aislada se ocupan de aspectos concretos del tiempo de trabajo, constituyan un ejercicio significativo a emprender. Una posible manera de avanzar puede ser la de adoptar un instrumento marco que se ocupe de las políticas y principios en materia de tiempo de trabajo, de manera aislada o en el contexto de las condiciones generales de trabajo. Más que fijar límites máximos o mínimos al tiempo de trabajo, el instrumento puede especificar las consideraciones que sea necesario tener en cuenta para fijarlos, por ejemplo las necesidades de flexibilidad de los empleadores, las necesidades de protección de los trabajadores y las necesidades de los gobiernos de alcanzar resultados globales en el mercado de trabajo. Este instrumento marco debería estar abierto a la evolución en el campo del tiempo de trabajo y ser de fácil adaptación. Podría ser complementado con materiales de orientación sobre determinados aspectos del tiempo de trabajo, por ejemplo repertorios de recomendaciones prácticas, manuales y estudios monográficos sectoriales y bases de datos sobre reglamentaciones en materia de tiempo de trabajo. Un instrumento marco de la OIT que sustituya a todos los instrumentos actuales en la esfera del tiempo de trabajo podría llegar a ser un importante instrumento que refleje y compile la competencia de la OIT en este ámbito.

143. Los miembros empleadores consideraron que, a la espera del examen del Grupo de Trabajo tripartito y de cualquier acción que se emprenda siguiendo las recomendaciones del MEN, parece necesario tomar algunas medidas provisionales. En lo que respecta a los Convenios núms. 1 y 30 la situación es especialmente problemática, dado que los países que los ratificaron probablemente estén tratando de eludir silenciosamente determinadas obligaciones de los Convenios y los órganos de supervisión de la OIT pueden encontrarse en la incómoda situación de tener que criticar prácticas actuales aceptables en materia de tiempo de trabajo que no están en sintonía con las disposiciones desactualizadas de los Convenios. Esto puede tener efectos negativos para la credibilidad de las normas de la OIT en general. Por tanto, los miembros empleadores sugirieron que, a título de medida provisional, se dejen de lado ambos Convenios y que los países que los ratificaron puedan considerar su denuncia. En lo que respecta a los demás convenios examinados en el Estudio General, consideraron que deberían estudiarse las maneras de concentrar el envío de memorias sobre disposiciones cruciales y agrupar su supervisión.

144. Los miembros trabajadores alentaron a la OIT a lanzar de manera urgente una intensa campaña de promoción de ratificaciones e implementación efectiva de los instrumentos examinados en el Estudio General y a ofrecer explicaciones jurídicas, asistencia técnica y formación sobre este tema, cuando sea necesario. Es necesario que los órganos competentes de la OIT jueguen un rol proactivo con el fin de clarificar los malentendidos que señala la Comisión de Expertos en su Estudio General en relación con los 16 instrumentos. Recordando que la regulación del tiempo de trabajo es esencial para el logro de la justicia social, celebraron el reconocimiento de los límites de ocho horas de trabajo por día y de 48 horas de trabajo por semana. Al tiempo que tomaron nota de que el ámbito de aplicación de los convenios presenta una considerable flexibilidad que permite a los países excluir algunas categorías de trabajadores de las definiciones y de la aplicación de importantes disposiciones, expresaron su preocupación por el amplio número de excepciones excesivas a las normas fijadas por los convenios y recordaron la importancia de consultar a los interlocutores sociales antes del establecimiento de regímenes especiales o excepciones. Los acuerdos colectivos juegan un importante rol en la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores y fortalecen la cohesión social. Las horas extraordinarias y otras formas de flexibilidad ponen en peligro la salud y bienestar de los trabajadores y el equilibrio entre trabajo y vida privada. Los miembros trabajadores enfatizaron que la falta de personal y de recursos de los servicios de inspección es un problema recurrente en todas las regiones del mundo. Con el fin de controlar el cumplimiento de las normas aplicables, se necesitan sistemas fiables para la notificación y el registro del tiempo de trabajo y los períodos de

descanso. Es importante que las autoridades garanticen el establecimiento de medios efectivos de control de la aplicación de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, principalmente a través de la inspección del trabajo y de la imposición de sanciones disuasivas en caso de violaciones.

145. Los miembros trabajadores recordaron su oposición a las propuestas que diluyan las normas mínimas existentes a través de cualquier proceso de refundición o revisión, ya que las normas existentes son extremadamente flexibles y autorizan excepciones que hacen posible tomar en cuenta plenamente situaciones nacionales. Dieron su apoyo a la organización de una reunión tripartita profundizada sobre las cuestiones de conformidad con los instrumentos sobre el tiempo de trabajo.

* * *

Conclusión de la discusión del Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo

146. La Comisión examinó el proyecto de conclusión de la discusión del Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo.

147. La Comisión aprobó la conclusión de dicha discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

1. Recordando que el tiempo de trabajo ha sido un elemento central de la actividad normativa de la Organización a lo largo de su primer siglo, la Comisión saludó la oportunidad de abordar este importante tema de actualidad en el contexto de su examen del Estudio General relativo a los siguientes instrumentos sobre el tiempo de trabajo: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182).

2. La Comisión tomó nota de que la organización del tiempo de trabajo repercute de manera importante en la salud física y mental de los trabajadores, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, la contribución de los trabajadores a la sociedad, la seguridad en el lugar de trabajo, y la competitividad, agilidad, productividad y viabilidad de las empresas. La Comisión reconoció que encontrar el equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas en la organización del tiempo de trabajo sigue siendo un objetivo importante para el logro de la justicia social. La Comisión consideró que esto cobra toda su importancia en el contexto de los importantes procesos de cambio por los que atraviesa el mundo del trabajo.

Realidades y necesidades de los Estados Miembros

3. La Comisión tomó nota de que las transformaciones que actualmente tienen lugar en el mundo del trabajo, facilitadas por la evolución y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones, están cambiando muchas de las tradicionales dimensiones espaciotemporales del trabajo y repercuten en la organización de éste. La Comisión mencionó en particular las

nuevas modalidades de trabajo que están emergiendo, por ejemplo el teletrabajo y el trabajo basado en plataformas digitales. La Comisión tomó nota de que en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo se están también considerando esas nuevas modalidades.

4. La Comisión consideró que, la adopción de un marco normativo apropiado sobre el tiempo de trabajo es importante tanto para proteger a los trabajadores como para asegurar reglas de juego equitativas para los empleadores. La Comisión tomó nota también de que los interlocutores sociales a través del diálogo social y la negociación colectiva tienen un importante papel que desempeñar en establecer reglas y aportar directrices y garantizar así que las modalidades del tiempo de trabajo se ajusten mejor a las necesidades concretas tanto de los empleadores como de los trabajadores.

5. La Comisión tomó nota de los desafíos que plantea la adaptación equilibrada de la normativa sobre el tiempo de trabajo y el control de su aplicación, en particular en el contexto de las nuevas modalidades de trabajo. Subrayó la necesidad de redoblar los esfuerzos en estos ámbitos así como la oportunidad de examinar diversas medidas a este respecto.

Medios de acción de la OIT

1. Acción normativa

6. La Comisión consideró que las conclusiones del Estudio General y su discusión podrían servir de aportación a la reunión tripartita de expertos, en caso de que tuviera lugar, tal como está contemplado en el párrafo 21, *a),* de las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) adoptadas por la Conferencia en 2015.

7. La Comisión consideró también que el Estudio General, junto con el informe y la conclusión de la presente discusión, contribuirán a la labor que sobre este asunto realizará el Grupo de Trabajo Tripartito del mecanismo de examen de las normas.

2. Cooperación para el desarrollo y asistencia técnica

8. Observando que algunos Estados Miembros se han referido a la necesidad de asistencia técnica en relación con las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, la Comisión esperó que la Oficina proporcione la ayuda solicitada y siga realizando los estudios necesarios para identificar las posibles respuestas a las realidades actuales y emergentes en este ámbito, incluyendo enfoques integrados e innovadores encaminados a reconciliar las necesidades de los trabajadores, en cuanto a la conciliación de la vida laboral, la vida privada y la vida familiar con las necesidades de las empresas en una economía crecientemente integrada y competitiva.

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

1. Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

148. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas [5]. Tal como se explica en el documento D.1, parte V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones

[5] Puede encontrarse información detallada sobre el examen de estos casos en la sección A de la Parte II del presente informe.

no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones; y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos.

149. Los miembros empleadores recordaron que el funcionamiento del sistema de control de la OIT se basa fundamentalmente en la información proporcionada por los gobiernos en sus memorias. Por ese motivo, el cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias es crucial para poder realizar un control adecuado y efectivo de las normas de la OIT. Sigue siendo reducido el número de memorias presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT que se recibieron hasta el 1.º de septiembre de 2017 y sigue siendo elevado el número de casos en los que no se ha proporcionado información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos. Lamentaron que, pese a los esfuerzos realizados, no se haya podido avanzar de forma notable en lo relativo a este problema pendiente desde hace tiempo. La presentación de información por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores puede añadir datos y servir de verificación de la realidad, pero no sustituye a las memorias de los gobiernos. Si bien la Oficina, dentro de sus capacidades financieras y de recursos humanos, debe continuar prestando asistencia a los gobiernos para que cumplan sus obligaciones, la presentación de memorias es, en última instancia, responsabilidad de los gobiernos. Corresponde a los gobiernos la decisión sobre la ratificación de los convenios, y la ratificación entraña obligaciones en materia de presentación de memorias. Los miembros empleadores mostraron su preocupación porque 15 países no han presentado las memorias debidas desde hace al menos dos años. Además, 61 de las 95 primeras memorias que debían presentarse llegaron cuando la reunión de la Comisión había finalizado, y 13 Estados Miembros no han presentado primera memoria durante al menos dos años, a pesar del oportuno diálogo al respecto entre la Comisión de Expertos y el Estado Miembro en cuestión sobre la aplicación de los convenios ratificados. Alentaron a los gobiernos en cuestión a solicitar la asistencia técnica de la Oficina y a presentar sus primeras memorias sin más demora. Los miembros empleadores acogieron con agrado la decisión que ha tomado la Comisión de Expertos, a raíz de una propuesta formulada por los miembros empleadores, de instituir la práctica de emitir «llamamientos urgentes» en los casos de incumplimiento grave y señalar a la atención de la Comisión de la Conferencia esos casos, de manera que se pueda convocar a los gobiernos antes de la reunión de la Comisión de la Conferencia; a falta de memoria, la Comisión de Expertos podrá examinar el fondo de la cuestión en la siguiente reunión. En cuanto a las memorias que se presentan en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, son 38 los países que no han presentado memorias sobre los convenios ratificados y las recomendaciones durante los últimos cinco años, a pesar de la importancia de éstas para que los Estudios Generales sean exhaustivos. En lo concerniente a la presentación de instrumentos adoptados por la Conferencia ante las autoridades competentes, los miembros empleadores expresaron su preocupación por el hecho de que 31 Estados Miembros no hayan cumplido esta obligación constitucional, al tiempo que elogiaron los esfuerzos desplegados por varios países para presentar sus memorias a tiempo.

150. Los miembros trabajadores señalaron la necesidad de celebrar esta sesión especial, ya que pone de relieve el gran número de países que no cumplen sus obligaciones constitucionales. Estos incumplimientos ponen en peligro el buen funcionamiento del sistema de control de la OIT. Esta reunión brinda la ocasión de invitar a los países que no cumplen sus obligaciones a hacerlo. La disminución del número de memorias recibidas con respecto al año pasado se ha visto confirmada. Además, hay 15 países que no han presentado las memorias solicitadas desde hace al menos dos años y 13 países no han transmitido la primera memoria desde hace al menos dos años. Las primeras memorias que se deben presentar tras una ratificación son

muy importantes ya que permiten realizar una primera evaluación de la aplicación de los convenios en cuestión. Por otra parte, 43 países no han respondido a las observaciones y las solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos. Esta negligencia tiene un impacto negativo sobre el trabajo de los órganos de control. Los miembros trabajadores instaron a los países en situación de incumplimiento a presentar toda la información solicitada. Los Estudios Generales también se basan en la información presentada por los Estados Miembros de la OIT. Así pues, es primordial que se presente dicha información para hacerse una idea general de la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los instrumentos de la OIT, incluso en los países que no han ratificado los convenios en cuestión. En este sentido, los miembros trabajadores observaron que, en los últimos cinco años, 38 países no han presentado información alguna para los Estudios Generales redactados por la Comisión de Expertos. Esto es lamentable, ya que, de haberlo hecho, estos Estados habrían contribuido a enriquecer el Estudio General. Los miembros trabajadores expresaron su preocupación por estas cifras y solicitaron que se refuercen las iniciativas positivas, que ya está desarrollando la Oficina para mejorar el seguimiento de los países en situación de incumplimiento grave de sus obligaciones constitucionales, para invertir la tendencia negativa observada este año.

151. En relación con la obligación constitucional de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que han transmitido copias de las memorias sobre los convenios ratificados, los miembros trabajadores recordaron a dichos Estados que el tripartismo constituye el fundamento de la OIT y que es esencial que los interlocutores sociales estén implicados en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. En cuanto a los casos de falta grave de sumisión, los miembros trabajadores recordaron que esta obligación es esencial para garantizar, a nivel nacional, una participación tripartita en el proceso de elaboración de las normas de la OIT. Los miembros trabajadores lamentaron en sus conclusiones que tan sólo una veintena de países Miembros de los 66 países invitados a manifestarse hayan transmitido sus informaciones a la Comisión en relación con los casos de incumplimiento grave que se les han atribuido. Tomaron nota asimismo de las dificultades de orden práctico que algunos países Miembros han tenido que superar para cumplir con sus obligaciones. En este sentido, la Oficina debería garantizar un seguimiento continuo y minucioso en los países Miembros con objeto de proporcionarles toda la asistencia que precisen para el cumplimiento de sus obligaciones. Los miembros trabajadores tomaron nota asimismo de la necesidad de formación manifestada por algunos países Miembros y hacen un llamamiento a la Oficina para que se comprometa a intensificar las ofertas de formación en la materia. Los miembros trabajadores concluyeron con un llamamiento a todos los Estados Miembros en situación de incumplimiento de sus obligaciones constitucionales a que la resuelven lo más pronto posible.

1.1. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes

152. De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de doce meses o, excepcionalmente, de dieciocho meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas, informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.

153. La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el informe de la Comisión de Expertos sólo mencionaba a aquellos gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 95.ª reunión (2006) a

la 104.ª reunión (2015)), debido a que la Conferencia no había adoptado ningún convenio ni recomendación durante las 97.ª (2008), 98.ª (2009), 102.ª (2013) y 105.ª (2016) reuniones. Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.

154. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos gobiernos han solicitado la asistencia de la OIT para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.

155. La Comisión expresó su profunda preocupación por la omisión en el cumplimiento de la obligación de sumisión de convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes nacionales. Recordó también que esta obligación constitucional es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recordó asimismo que los gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.

156. La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Belice, Comoras, Croacia, Dominica, El Salvador, Fiji, Gabón, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Salomón, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Liberia, Libia, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia** y **Vanuatu.** La Comisión expresó su firme esperanza de que los gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

1.2. Omisión de la obligación de enviar memorias e informaciones sobre los convenios ratificados

157. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos gobiernos solicitaron la asistencia de la OIT. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los gobiernos interesados que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión expresó su profunda preocupación por la omisión en el cumplimiento de estas obligaciones y reiteró que la OIT puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.

158. La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2017, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución) fue del **66,5** por ciento (69,5 por ciento para la reunión de 2016). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **74,1** por ciento (frente al 77,3 por ciento en junio de 2017).

159. La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Dominica, Gambia, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Islas Salomón, Malasia – Sabah, Santa Lucía, Somalia, Timor-Leste** y **Vanuatu.**

160. La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Belice, Comoras, Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Guyana, Islas Cook, República de Maldivas, Nicaragua, San Vicente y las Granadinas, Serbia** y **Somalia.**

161. La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el período que finalizó en 2017 a los países siguientes: **Barbados, Belice, Botswana, Brunei Darussalam, Chad, Djibouti, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Salomón, Kirguistán, Kiribati, Liberia, Malasia, Malasia (Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak), Malawi, Mozambique, , Papua Nueva Guinea, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Singapur, Somalia, Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Vanuatu** y **Yemen.**

1.3. Envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones

162. La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los Estudios Generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó su profunda preocupación por la omisión en el cumplimiento de esta obligación y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.

163. La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **Afganistán, Angola, Armenia, Belice, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Eswatini [6], Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Irlanda, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Libia, República de Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu** y **Yemen.**

1.4. Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

164. La Comisión ha tomado nota de que no ha recibido todavía información alguna por parte del **Estado Plurinacional de Bolivia** ni de **Rwanda** en relación con el nombre de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, 2), de la Constitución, se habrían comunicado copias de las memorias enviadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22, en los últimos tres años. La Comisión ha recordado que el respeto de la obligación de los gobiernos de comunicar memorias e informaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una exigencia de la

[6] Antiguamente Swazilandia.

máxima importancia para garantizar la participación de éstas en los mecanismos de control de la OIT.

2. Aplicación de los convenios ratificados

165. La Comisión tomó nota con interés de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 54 de su informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 57 de su informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

166. En la presente reunión, la Comisión de la Conferencia examinó 23 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios [7].

2.1. Casos especiales

167. La Comisión recuerda que sus métodos de trabajo prevén la posibilidad de llamar la atención de la Conferencia sobre las discusiones que tuvo respecto de los casos cuyo resumen completo figura en la Parte II del presente informe. No ha recurrido a esta posibilidad el presente año.

2.2. Casos de falta continua de aplicación

168. La Comisión reiteró que sus métodos de trabajo ofrecen una lista de casos de falta continua de aplicación durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de convenios ratificados sobre los que la Comisión ha discutido previamente.

3. Participación en la labor de la Comisión

169. La Comisión expresó su gratitud a los **45** gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales.

170. Sin embargo, la Comisión lamentó que los gobiernos de los siguientes países no tomaron parte en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Armenia, Azerbaiyán, Barbados, Botswana, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Croacia, Djibouti, Fiji, Gabón, Guinea Ecuatorial, Kuwait, Libia, Papua Nueva Guinea, Seychelles, República Árabe Siria, Somalia y Trinidad y Tabago.**

171. La representante del Secretario General informó a la Comisión de que la delegación del Gobierno de Samoa no está acreditada en la presente Conferencia. El Gobierno envió una comunicación a la atención de la Comisión de Expertos en relación con su cumplimiento del Convenio núm. 182. En esta comunicación, el Gobierno justificó también la ausencia de su delegación a la 107.ª reunión de la Conferencia Internación del Trabajo en razón de restricciones financieras e hizo hincapié en su compromiso de suministrar una memoria exhaustiva a la Comisión de Expertos antes de finales de agosto del año en curso. El Presidente

[7] El resumen de la información presentada por los gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección B de la Parte II de este informe.

anunció que, como se indica en la parte VII del documento D.1, el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión trata los casos en que los gobiernos no hubieran respondido a la invitación. La negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de los gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no debatirá sobre el fondo del caso, aunque pondrá de relieve en el informe la importancia de las cuestiones planteadas. Cuando se dan estas circunstancias, se recalcan especialmente las medidas que deberán tomarse para reanudar el diálogo.

172. Los miembros trabajadores lamentaron la ausencia de la delegación del Gobierno en la reunión actual de la Conferencia, que ha impedido el examen del caso por la Comisión. La participación del Gobierno en la Conferencia es esencial para el funcionamiento efectivo del sistema de control. Los miembros trabajadores destacaron algunos aspectos fundamentales de los comentarios de la Comisión de Expertos que requieren medidas de seguimiento por parte del Gobierno con miras a corregir la situación del trabajo infantil en el país. Un estudio piloto de la OIT reveló que alrededor del 38 por ciento del trabajo infantil en Samoa lo realizan menores de 15 años, lo que pone en riesgo el desarrollo de estos niños, y puso en entredicho la capacidad del Gobierno y su compromiso para corregir las peores formas de trabajo infantil. Las leyes en materia de protección de la infancia son inadecuadas y la ausencia de cualquier protección para los jóvenes entre 16 y 18 años de edad deja a éstos particularmente expuestos a riesgos de explotación. Las instituciones para la protección de los niños no funcionan correctamente y las reformas legislativas se han estancado. No han avanzado los procesos normativos para los proyectos de ley, por ejemplo para los proyectos redactados en conformidad con los Protocolos facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño, que el Gobierno había ratificado en 2016. Es preciso hacer más para atajar las preocupaciones relativas a las peores formas de trabajo infantil. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a suministrar a la Comisión de Expertos, en su próxima reunión, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio. El Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias y eliminar las peores formas de trabajo infantil.

173. Los miembros empleadores se hicieron eco de la declaración de los miembros trabajadores y manifestaron que lamentaban que el Gobierno no haya asistido a la Conferencia. En relación con el incumplimiento del Convenio, que es una gran preocupación, la Comisión de Expertos ha definido tres aspectos principales: la disparidad entre las ratificaciones de los Protocolos facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño y la protección real que reciben los niños en el país; la ausencia de una lista de trabajos peligrosos para los jóvenes, y la prevalencia de menores de 15 años explotados como vendedores ambulantes y sujetos a otras prácticas abusivas. El hecho de que el Gobierno no haya presentado respuestas ante la Comisión sobre estas cuestiones, con independencia de su ausencia de la misma, es un motivo de profunda preocupación. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a comunicar sus respuestas y a comprometerse a participar plenamente en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

174. La Comisión lamentó observar que los gobiernos de los siguientes países no estuvieron representados en la Conferencia y no estuvieron en condiciones de participar en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Belice, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Kirguizistán, República de Maldivas, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y la Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu** y **Vanuatu.**

E. Adopción del informe y observaciones finales

175. La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.

176. Los miembros empleadores declararon que los trabajos de la Comisión se habían desarrollado, una vez más este año, con un espíritu constructivo y abierto. Pese a que persisten las discrepancias entre los mandantes tripartitos en el seno de la Comisión, y entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, éstas se han expresado con un talante de respeto mutuo y ateniéndose siempre al compromiso con un sistema de control sólido y equilibrado. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para propiciar un diálogo tripartito significativo y orientado a la obtención de resultados, así como para adoptar conclusiones claras, consensuadas y explícitas. Esperaban que estas conclusiones contribuyan a un mayor entendimiento de las medidas recomendadas con miras a lograr el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

177. La última reunión de la Comisión antes del centenario de la OIT en 2019 constituye una oportunidad única para seguir mejorando la transparencia, la eficiencia, la pertinencia y una firme gobernanza tripartita del mecanismo periódico de control. Los miembros empleadores reiteraron varias propuestas con miras a alcanzar el objetivo que habían formulado durante la discusión general. Estas propuestas recomendaban: i) hacer el informe de la Comisión de Expertos más ameno y accesible, incluyendo propuestas concretas de medidas correctivas que sean prácticas, sencillas, concretas y verificables; ii) incluir hipervínculos en la versión electrónica de las observaciones de la Comisión de Expertos que remitan a comentarios previos de ésta y a discusiones previas de la Comisión de la Conferencia, así como a las copias de las observaciones de los interlocutores sociales; iii) la publicación de la información y/o de los resultados concretos de las misiones de seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia (esta información deberían ser publicada en la página web de la Comisión y/o en la base de datos de NORMLEX); iv) desarrollar más la página web de la Comisión de la Conferencia en la medida en que sea necesario; v) buscar más oportunidades de cooperación y de diálogo auténtico entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos con miras a mejorar la comprensión de la Comisión de Expertos sobre las cuestiones prácticas a las que deben hacer frente los empleadores y las organizaciones de empleadores; y vi) alentar a los Estados Miembros incluidos en la lista preliminar de 40 casos a que suministren la información solicitada un mes antes del inicio de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo con objeto de preparar con antelación a los mandantes tripartitos para las discusiones que tendrán lugar.

178. Los miembros empleadores destacaron asimismo que la Comisión de Expertos tan sólo debería apartarse del ciclo regular de presentación de memorias en casos excepcionales, y cuando así suceda, explicar y motivar tal decisión. Además, la Comisión de Expertos debería exponer las razones para introducir una doble nota a pie de página en un caso y sobre su decisión de designarlo como un caso grave. Los miembros empleadores lamentaron que no se hayan debatido más casos de progreso en la Comisión de la Conferencia desde 2013 y sugirieron que se tomase el centenario de la OIT como una oportunidad para incluir casos de progreso entre los 24 casos individuales. Habida cuenta de que las conclusiones de la Comisión representan un consenso tripartito sobre las cuestiones relativas al cumplimiento de los convenios por los Estados Miembros, en ellas se debería determinar y explicar en términos generales el alcance de la asistencia técnica de la Oficina y de las misiones de seguimiento al respecto. Los especialistas de ACTRAV y ACT/EMP deberían participar en este seguimiento en sus respectivos países con miras a lograr el cumplimiento de un modo que tenga en cuenta las necesidades tanto de las organizaciones de los empleadores como de los trabajadores. Esperaban con interés la discusión sobre las propuestas formuladas anteriormente en la próxima consulta tripartita informal sobre los métodos de trabajo de la Comisión.

179. Tras la adopción de las conclusiones de la discusión del Estudio General, los miembros empleadores reiteraron que el tiempo de trabajo es una cuestión sujeta a cambios constantes y que exige la adaptación periódica a las nuevas realidades. A tenor de la diversidad entre los Estados Miembros, resulta difícil establecer normas internacionales sobre el tiempo de trabajo. La organización del tiempo de trabajo es crucial para la competitividad, la agilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Por lo tanto, cualquier reglamentación de esta cuestión ha de equilibrar cuidadosamente tanto las necesidades de protección de los trabajadores como las necesidades variables y cambiantes de las empresas. Para concluir, los miembros empleadores recalcaron que el centenario de la OIT debería servir de impulso adicional para seguir mejorando la eficacia del sistema de normas internacionales del trabajo en su conjunto.

180. Los miembros trabajadores se congratularon del éxito de los trabajos de la Comisión y, en particular, de la riqueza de los debates y la calidad de las contribuciones. La discusión general ha brindado la oportunidad de reiterar que la coherencia y la estabilidad de los mecanismos de control de la Organización exige dedicar una atención especial a su cohesión. Los miembros trabajadores han insistido sobre la necesidad de garantizar que la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia, los dos pilares del sistema de control, funcionan de forma independiente, respetando al otro órgano y garantizando un diálogo. A este respecto, los miembros trabajadores lamentaron que se haya cuestionado periódicamente el trabajo de la Comisión de Expertos durante los debates. Señalaron que la Comisión de Expertos proporciona explicaciones suficientemente detalladas en su informe sobre las características de su mandato o incluso sobre las situaciones en las que decide interrumpir el ciclo normal de presentación de memorias para un país. No resulta aceptable que, durante los trabajos, algunos gobiernos hayan intervenido para poner en entredicho el trabajo de la Comisión de Expertos o para preguntarse por una presunta manipulación de la cual sería objeto la Organización en su conjunto. Además, los miembros trabajadores reiteraron la necesidad de que los debates de la Comisión se desarrollen con respeto y haciendo uso de un lenguaje parlamentario.

181. Los miembros trabajadores observaron que algunos gobiernos siguen indicando que están dispuestos a pedir explicaciones sobre el proceso de elaboración de la lista de casos individuales o indican que no comprenden los motivos de su inclusión en la lista, los miembros trabajadores recordaron que, inmediatamente después de la adopción de la lista definitiva, se había previsto una sesión de explicación dedicada a esta cuestión, en la que participaron los dos Vicepresidentes de la Comisión. Algunos gobiernos no se quedaron satisfechos con estos elementos y pidieron una mayor participación del Grupo Gubernamental en el desarrollo y la preparación de la lista de casos o en el proceso de redacción de las conclusiones de la Comisión. En este sentido, los miembros trabajadores llamaron la atención sobre la necesidad de garantizar que esa participación no conduzca a una situación en la que los gobiernos se conviertan en jueces y partes. Por otro lado, no dejaría de plantearse la cuestión de la independencia de la Comisión aunque los gobiernos decidieran sobre los países que deben figurar en la lista o sobre las conclusiones. No obstante, los miembros trabajadores insistieron en el lugar de los gobiernos en la labor del Comité y pidieron una participación aún más activa en los debates. Además, los miembros trabajadores subrayaron la necesidad de que los gobiernos interesados por las conclusiones del Comité muestren buena disposición y determinación para implementarlos. Recordando la posibilidad de solicitar la asistencia técnica de la Oficina, los miembros trabajadores solicitaron a ésta más recursos para ponerlas en práctica.

182. Recordando la importancia fundamental que revisten los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo, los miembros trabajadores se felicitaron de la adopción de conclusiones conjuntas sobre este tema y consideraron que es indispensable una próxima reunión tripartita de expertos en la materia. Esta reunión, al tiempo que velaría por la protección de los derechos de los trabajadores que figuran en los instrumentos en cuestión, podrá aportar las

explicaciones jurídicas necesarias y poner de relieve la pertinencia de estos instrumentos y la flexibilidad suficiente que pueden ofrecer.

183. Los miembros trabajadores lamentaron que, este año también, algunos gobiernos, que por otra parte no son ejemplares en su cumplimiento de las normas internacionales, hayan incurrido nuevamente en la práctica de apoyarse mutuamente. Esta actitud representa una solidaridad con los incumplimientos que se opone por completo a los objetivos de la Organización. Por otro lado, deploraron ciertas intervenciones que exigen la denuncia de los convenios que son objeto de examen y la actitud de los gobiernos que han amenazado con denunciar los convenios ratificados a fin de evitar el control de la Organización. Al tiempo que recordaron que la denuncia de los convenios ratificados no liberaría necesariamente a los gobiernos interesados de los mecanismos de control, señalaron además que la ratificación de un convenio representaba para un gobierno un compromiso frente a otros mandantes e implicaba la aceptación de un mecanismo de control capaz de verificar la observancia de dicho compromiso. En cuanto a la gestión del tiempo en los turnos de palabra en los debates, los miembros trabajadores acogieron con satisfacción que haya prevalecido la disciplina a lo largo de los debates por parte de todos los oradores. Sin embargo, la limitación a tres minutos por orador inscrito a partir de 17 oradores ha demostrado ser una medida restrictiva, que podría solucionarse con su propuesta de aplicar una limitación de tiempo para el uso de la palabra por Grupo. Los miembros trabajadores valoraron positivamente que la Comisión haya logrado una vez más llegar a conclusiones consensuadas sobre los casos, lo que confirma su dinamismo. Los miembros trabajadores y los miembros empleadores mantienen sus discrepancias sobre determinadas cuestiones, como el derecho de huelga y su relación con el Convenio núm. 87. La composición de la Organización explica las diferencias de opinión expresadas. Sin embargo, se trata de reivindicar y defender esta especificidad de la Organización, que reúne intereses y puntos de vista que a veces son contrarios a un objetivo común.

184. El Presidente agradeció a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador, al Ponente y a todos los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores su participación en los trabajos de la Comisión y en el rico debate generado. Se refirió asimismo a la importancia de defender y valorar los instrumentos jurídicos que constituyen los fundamentos de la Organización, así como el consenso logrado en los debates a pesar de las dificultades. Por último, agradeció asimismo a la Secretaría su colaboración y su apoyo constantes.

Ginebra, 7 de junio de 2018

(Firmado) Sr. Rorix Núñez Morales
Presidente

Sr. Patrick Rochford
Ponente

Anexo 1

Trabajos de la Comisión

I. Introducción

El presente documento (D.1) expone la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas. Éste es sometido a la Comisión para su adopción, al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia [1]. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales para su discusión por la Comisión, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.

Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas celebradas el 4 de noviembre de 2017 y el 17 de marzo de 2018.

II. Mandato y composición de la Comisión, procedimiento para las votaciones e informe a la Conferencia

De conformidad con su mandato, definido en el artículo 7, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:

a) las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones;

b) las informaciones y memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;

c) las medidas adoptadas por los Miembros de conformidad con el artículo 35 de la Constitución.

De conformidad con el artículo 7, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde el año 2007, en atención a los deseos formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las

[1] Desde 2010, el presente documento se anexa al Informe General de la Comisión.

Actas Provisionales de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.

Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la sección H de la parte II del Reglamento de la Conferencia.

Cada año, la Comisión elije los miembros de su Mesa: Presidente/a y Vicepresidentes así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.

El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos, y en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas al envío de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia. Al inicio del informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los gobiernos en nombre de la Comisión [2].

El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

En su 267.ª reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución [3]. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión de Aplicación de Normas.

[2] Véase párrafo 41 del Informe General de la Comisión de Expertos. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III (Parte A).

[3] Véase el informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), anexos I, II, IV, V y VI, e Informe III (Parte B), anexo III.

C. Otras informaciones

La secretaría prepara documentos (que se conocen, y son referenciados, como «documentos D»), que estarán disponibles [4] en el curso de la labor de la Comisión para proporcionar la siguiente información:

i) informes y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; en base a esta información, se actualiza la lista de los gobiernos invitados a suministrar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave en relación con el envío de las memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas [5];

ii) la información escrita facilitada por los gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos gobiernos están en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia [6].

IV. Discusión general

De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo en base al presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y las recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.

Igualmente, lleva a cabo una discusión sobre el Estudio General titulado *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. El Estudio General abarca 16 instrumentos de la OIT relativos al tiempo de trabajo e incluye nueve convenios, un protocolo y seis recomendaciones: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182) [7]. Los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que se consideran superados o

[4] Los documentos D estarán disponibles en línea en la página específica de la Comisión (se pondrán copias impresas a disposición de los delegados que lo soliciten).

[5] Véase a continuación la parte V.

[6] Véase a continuación la parte VI (suministro de informaciones).

[7] Conviene recordar que los temas de los estudios generales recientes han sido alineados con los objetivos estratégicos examinados en el marco de las discusiones recurrentes con arreglo al

se han dejado de lado, o que han sido retirados, no están incluidos en el alcance del Estudio General [8].

V. Casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas [9]

Se invita a los gobiernos a que informen sobre los denominados casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un período determinado. Esos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los gobiernos que hayan comunicado la información solicitada con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones de las dificultades que pueden haber sido proporcionadas por los gobiernos interesados, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio se reflejan en su informe.

La Comisión identifica los casos en base a los siguientes criterios [10]:

— ninguna de las memorias sobre convenios ratificados se ha proporcionado durante los dos últimos años o más;

— las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;

— ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;

seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). La discusión de los estudios generales por la Comisión continuará realizándose un año antes de la discusión recurrente celebrada bajo el nuevo ciclo de cinco años de las discusiones recurrentes adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2016. La completa sincronización de los estudios generales y sus discusiones por la Comisión de Aplicación de Normas será reestablecida bajo el nuevo ciclo en el contexto de las discusiones recurrentes sobre protección social (seguridad social) que tendrán lugar en la Conferencia en 2020 (véanse documentos GB.328/INS/5/2 y GB.328/PV (párrafos 25 y 102)). Se espera que el Estudio General sobre el tiempo de trabajo resulte una contribución útil para las labores de la Reunión tripartita de expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de la OIT, programada provisoriamente para 2019, así como para las del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas del Consejo de Administración de la OIT.

[8] Además, ciertos instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), están excluidos del alcance del Estudio General.

[9] Antes conocidos como «casos automáticos» (véase *Actas Provisionales* núm. 22, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, junio de 2005, párrafo 69).

[10] Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párrafo 30).

— no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución [11];

— no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el período considerado, y

— el gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.

En su reunión anterior (noviembre-diciembre de 2017), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica de realizar «llamamientos urgentes» en casos que corresponden a ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias [12], y señalar a la atención de la Comisión de Aplicación de Normas estos casos, a fin de que se pueda llamar a los gobiernos a comparecer ante ella y así se les avise de que, a falta de memoria, la Comisión de Expertos podría examinar la esencia de la cuestión en su próxima reunión. La Comisión de Expertos expresó la esperanza que esto pueda reforzar más las sinergias entre los dos órganos de control. Esta nueva práctica probablemente tendrá un impacto sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas a partir de la 108.ª reunión de la CIT (2019) (véase la sección VI sobre la adopción de las conclusiones).

VI. Casos individuales

La Comisión examina casos relativos a la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos se seleccionan en base a las observaciones publicadas en el informe de la Comisión de Expertos.

Lista preliminar. Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los gobiernos de una lista preliminar de los casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que se podrán discutir en la Comisión. Desde 2015, la lista preliminar de casos se ha puesto a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las solicitudes de los gobiernos de ser informados con antelación a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La

[11] Este período comienza con la 95.ª reunión (2006) y concluye con la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo, habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio ni ninguna recomendación en sus 97.ª (2008), 98.ª (2009) y 102.ª (2013) reuniones.

[12] Sobre la base de la discusión que realizó la Subcomisión sobre los métodos de trabajo, la Comisión de Expertos decidió establecer la práctica de realizar «llamamientos urgentes» en los casos siguientes:

– Incumplimiento de la obligación de enviar la primera memoria por tercer año consecutivo;
– Falta de respuesta durante más de dos años a las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las que se abordan cuestiones graves y urgentes;
– Falta de respuestas a las repeticiones relativas a proyectos de legislación cuando se han producido cambios.

En tales casos, la Comisión puede indicar a los gobiernos interesados que si no transmiten una primera memoria o respuestas a los puntos planteados antes del 1.º de septiembre del año siguiente podría examinar esos casos sobre la base de la información que tiene a su disposición y realizar un nuevo comentario en su próxima reunión (véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos (Informe III (Parte A), CIT, 107.ª reunión, 2018)).

lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista final es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia.

Establecimiento de la lista de casos. La lista de los casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. La lista final debe adoptarse en el comienzo de las labores, idealmente no más tarde de la segunda sesión.

A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:

— la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página *;

— la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;

— la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;

— la urgencia de la situación considerada;

— los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

— la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);

— las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;

— la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;

— el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;

— el equilibrio geográfico, y

— el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

* Véanse los párrafos 50 a 52 del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios desarrollados por la Comisión de Expertos para las notas a pie de página también se reproducen en el anexo I de este documento.

Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hiciera en 2006, 2007, 2008 y 2013 [13].

Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa informal para los gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática. Desde el año 2010, los casos incluidos en la lista final de casos individuales han sido registrados automáticamente y programados por la Oficina sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés; el modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra **«O»**. Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquéllos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la reunión de la Conferencia («doble nota al pie de

[13] Véanse los párrafos 53 a 59 del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la identificación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II al presente documento.

página») [14]. Desde 2012, la Comisión comienza su discusión de los casos individuales con estos casos. Los otros casos que figuren en la lista definitiva serán programados después por la Oficina siguiendo también el orden alfabético antes mencionado.

Las informaciones sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en que los casos pueden ser escuchados están disponibles:

a) en el *Boletín Diario* y la página web específica de la Comisión, y

b) por medio de un documento D que contiene la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de los casos [15].

Suministro de informaciones. Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los gobiernos pueden presentar informaciones por escrito que serán resumidas por la Oficina y puestas a disposición de la Comisión [16]. Estas respuestas escritas se deben presentar al menos **dos días** antes de la discusión del caso. Sirven para completar la respuesta oral y cualquier otra información previamente proporcionada por el gobierno, y no deberá duplicarlas. Estos documentos no deberán superar las **cinco páginas** en total.

Adopción de conclusiones. Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por el Presidente, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves, claras y especificar las medidas que se esperan de los gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.

Las conclusiones sobre los casos discutidos serán adoptadas durante sesiones especiales a estos efectos. Los representantes de los gobiernos interesados serán informados de la sesión para la adopción de las conclusiones relativas a sus países por la secretaría, mediante el *Boletín Diario* y la página web específica de la Comisión. Las conclusiones se harán visibles en una pantalla en el idioma en el que están siendo leídas por el Presidente y al mismo tiempo, una copia de dichas conclusiones será proporcionada al representante gubernamental interesado en uno de los tres idiomas de trabajo, como solicitado por el Gobierno. El representante gubernamental puede intervenir después de que el Presidente haya anunciado la adopción de las conclusiones.

De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980 [17], la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados,* en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente. A partir de 2019, esta sección del informe podría reflejar también

[14] Véase párrafo 50 del Informe General de la Comisión de Expertos.

[15] Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

[16] Véase la parte III, C, ii), *supra*.

[17] Véase nota al pie de página 9.

«llamamientos urgentes» siguiendo la decisión de la Comisión de Expertos de instituir una nueva práctica en este sentido (véase sección V).

VII. Participación en las labores de la Comisión

En relación con la abstención de un gobierno de tomar parte en el debate relativo a su país, pese a las reiteradas invitaciones de la Comisión, se aplicarán las siguientes medidas, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en la 73.ª reunión de la Conferencia (1987), en su forma enmendada en la 97.ª reunión de la Conferencia (2008) [18], y se mencionará dicha abstención en la parte pertinente del informe de la Comisión:

— de conformidad con la práctica establecida, después de establecer la lista de casos sobre los que los gobiernos podrán ser invitados a facilitar informaciones a la Comisión, ésta invitará por escrito a los gobiernos de los países interesados y el *Boletín Diario* mencionará regularmente los países en cuestión;

— tres días antes del final de la discusión de los casos individuales, la presidencia de la Comisión pedirá al Secretario de la Conferencia que anuncie los nombres de los países cuyos representantes no hayan respondido todavía a la invitación, instándoles a que lo hagan lo antes posible;

— el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión tratará los casos en que los gobiernos no hubieran respondido a la invitación. Dada la importancia del mandato otorgado a la Comisión en 1926, de proveer un foro tripartito para el diálogo en relación con cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados, la negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede discutir sobre el fondo aquellos casos relativos a gobiernos que se han registrado y están presentes en la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve [19]. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

[18] Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.ª reunión, 1987, párrafo 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008, párrafo 174.

[19] En el caso de un gobierno que no está acreditado o registrado ante la Conferencia, la Comisión no discutirá el fondo del caso, pero llamará la atención en su informe sobre la importancia de las cuestiones planteadas. Se consideró que «ningún país debería prevalerse de la inclusión en la lista preliminar de casos individuales como motivo para no asegurar la presentación de sus poderes ante la Conferencia. Si un país que figura en la lista preliminar se inscribe después de la adopción de la lista final, se le debería solicitar que proporcionara explicaciones» (véase *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, parte I/59).

VIII. Actas de las sesiones

No se publican actas sobre la discusión general ni sobre la discusión del Estudio General. La secretaría prepara las actas en español, francés e inglés de las sesiones en las que se invita a los gobiernos a responder a los comentarios de la Comisión de Expertos. Cada intervención se reflejará sólo en el idioma de trabajo correspondiente — inglés, francés o español — y los proyectos de actas estarán disponibles en línea en la página específica de la Comisión (se pondrán copias impresas a disposición de los delegados que lo soliciten) [20]. La práctica establecida de la Comisión es aceptar enmiendas a los proyectos de actas de las sesiones precedentes, antes de su aprobación por la Comisión. El tiempo disponible para presentar enmiendas al proyecto de acta será claramente indicado por la presidencia, cuando el documento se ponga a disposición de la Comisión. Las enmiendas deben señalarse con claridad y presentarse por vía electrónica o en forma impresa. Para obtener más información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de acta y la presentación de enmiendas por vía electrónica, véase el anexo III o contáctese con la secretaría. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas han sido aprobados. Se trata de actas resumidas de las discusiones y no de actas literales. Por lo tanto, se ruega a los oradores que deseen hacer enmiendas que se limiten en a corregir los errores de sus propias intervenciones y que no pidan insertar largos pasajes de texto adicional.

De conformidad con la práctica adoptada el año pasado, la segunda parte del informe de la Comisión, que recoge los debates sobre los casos en los que se invita a los gobiernos a responder a los comentarios de la Comisión de Expertos, se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento en el que se reflejarán las declaraciones de los miembros de la Comisión en el idioma de trabajo — inglés, francés o español — en que fueron formuladas. Sólo se traducirá a los tres idiomas para su adopción la primera parte del informe, es decir, el Informe General, y las conclusiones alcanzadas una vez discutidos los casos individuales [21]. Las traducciones íntegras del informe se publicarán en línea diez días después de su adopción.

IX. Gestión del tiempo

— Se realizarán esfuerzos para que las reuniones comiencen a la hora prevista y para que el programa sea respetado.

— Los límites máximos de tiempo para los oradores, durante el examen de los casos individuales, son los siguientes:

- quince minutos para el gobierno cuyo caso se está discutiendo así como para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, a distribuir entre los diferentes oradores de cada Grupo;
- diez minutos para los Grupos Gubernamentales;

[20] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales de marzo de 2016. Los delegados que van a intervenir en un idioma que no sea el inglés, el francés o el español podrán indicar a la secretaría en qué idioma de trabajo debe reflejarse su intervención en el proyecto de acta.

[21] Estas nuevas modalidades se han adoptado a raíz de las consultas tripartitas informales del mes de noviembre de 2016.

- cinco minutos para los otros miembros, y
- diez minutos para las observaciones finales del gobierno cuyo caso está siendo discutido y para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

— Los límites máximos de tiempo también se aplicarán durante la discusión del Estudio General y son los siguientes [22]:

- quince minutos para los para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- diez minutos para los Grupos Gubernamentales;
- cinco minutos para los otros miembros, y
- diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

— Sin embargo, la presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa, podría decidir reducir los límites de tiempo cuando la situación de un caso lo justifique, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga.

— Estos límites de tiempo serán anunciados por la presidencia al inicio de la sesión y deberán ser respetados estrictamente.

— Durante las intervenciones, una pantalla ubicada detrás de la presidencia y visible para todos los oradores indicará el tiempo restante para los oradores. Una vez que se agote el de tiempo atribuido, se interrumpirá al orador.

— La lista de oradores será visible en las pantallas de la sala. Se recomienda a aquellos delegados que tengan la intención de tomar la palabra que se inscriban lo antes posible en la lista [23].

— Teniendo en cuenta los límites en el tiempo de intervención, antes mencionados, se invita a los gobiernos cuyo caso será discutido a que, en los casos pertinentes, presenten información completa mediante un documento escrito que no debe superar las cinco páginas, y que debe ser enviado a la Oficina dos días antes de la discusión del caso [24].

X. Respeto de las reglas de decoro y rol de la presidencia

Los/las delegados/as tienen la obligación de respetar ante la Conferencia el lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión evitándose toda referencia a cuestiones ajenas.

El rol de la presidencia consiste en mantener el orden y asegurar que la Comisión no se desvía de su objetivo fundamental de proveer un foro tripartito internacional para el debate pleno y franco en el marco del respeto y decoro esenciales para realizar progresos efectivos en el logro de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

[22] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.

[23] Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.

[24] Véase la parte VI, *supra*.

Anexo I

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para las notas al pie de página

Extracto del Informe General de la Comisión de Expertos (107 III (A))

45. Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas planteados para aplicar los convenios correspondientes, considera apropiado solicitar a los gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de mayo-junio de 2018.

46. A los fines de la identificación de los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer término, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo término, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), sólo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya sido objeto de una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión quiere señalar que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.

47. Los criterios que considerará la Comisión, son los siguientes:

— la gravedad del problema; al respecto, la Comisión pone de relieve que una importante consideración es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas que implican los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, sobre los trabajadores y las otras categorías de personas protegidas;

— la persistencia del problema;

— la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y

— la calidad y el alcance de la respuesta del gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.

48. Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que, anteriormente, ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia, no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.

49. En su 76.ª reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se realizase en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

Anexo II

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para identificar los casos de progreso

Extracto del Informe General de la Comisión de Expertos (107 III (A))

53. Tras su examen de las memorias enviadas por los gobiernos, y con arreglo a su práctica habitual, la Comisión menciona, en sus comentarios, los casos en los que expresa su ***satisfacción*** o su ***interés*** por los progresos realizados en la aplicación de los convenios correspondientes.

54. En sus 80.ª y 82.ª reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el enfoque general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:

1) La expresión de interés o satisfacción no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que,** desde su punto de vista, otras cuestiones importantes no se hayan abordado de manera satisfactoria.

2) La Comisión desea hacer hincapié en que sólo se señala que se **ha realizado un progreso en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**

3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio así como las circunstancias específicas del país.

4) El hecho de señalar que se ha realizado un progreso puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.

5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiado adoptar medidas a fin de garantizar el seguimiento de su aplicación práctica.

6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

55. Desde que empezó a identificar los casos de satisfacción en su informe de 1964 [1], la Comisión ha utilizado los mismos criterios generales. La Comisión expresa su ***satisfacción*** en los casos en los que, **tras los comentarios que ha formulado sobre un asunto específico, los gobiernos han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o realizando un cambio significativo en la política o en la práctica nacional, con lo que logran un mejor cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios correspondientes.** Al expresar su satisfacción, la Comisión indica a los gobiernos y a los interlocutores sociales que considera que se ha resuelto un asunto concreto. La razón para la identificación de los casos de satisfacción es doble:

— dejar constancia de que la Comisión se congratula por las medidas positivas adoptadas por los gobiernos en respuesta a sus comentarios, y

— aportar un ejemplo a otros gobiernos e interlocutores sociales que tienen que tratar asuntos similares.

[…]

[1] Véase párrafo 16 del informe de la Comisión de Expertos presentado a la 48.ª reunión (1964) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

58. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 [2] se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de ***interés*** son los casos en los que las **medidas están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de alcanzar nuevos progresos en el futuro y respecto de los cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el gobierno y los interlocutores sociales.** La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente, los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar diversas medidas. La consideración primordial es que las medidas contribuyan a la consecución general de los objetivos de un determinado convenio. Esto puede incluir:

— proyectos de legislación ante el Parlamento u otros cambios legislativos propuestos que han sido remitidos a la Comisión o puestos a su disposición;

— consultas realizadas en el seno del gobierno y con los interlocutores sociales;

— nuevas políticas;

— desarrollo y aplicación de actividades en el marco de un proyecto de cooperación técnica, o tras la asistencia técnica o el asesoramiento de la Oficina;

— las decisiones judiciales, según el nivel del tribunal, la temática y la fuerza de tales decisiones en un determinado sistema jurídico, se considerarían normalmente como casos de interés, salvo que exista una razón convincente para señalar como caso de satisfacción una determinada decisión judicial, o

— la Comisión también puede señalar como casos de interés, los progresos realizados por un Estado, una provincia, un territorio, en el marco de un sistema federal.

[2] Véase párrafo 122 del informe de la Comisión de Expertos presentado a la 65.ª reunión (1979) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Anexo III

Procedimiento de enmienda a los proyectos de acta

Con referencia a la **Parte VIII del documento C.App./D.1,** en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de acta, habida cuenta de que, desde 2016, las intervenciones de los delegados figuran en los proyectos de acta solamente en el idioma de trabajo que corresponda [1] — inglés, francés o español — y los proyectos de acta se publicarán en línea, en la página web de la Comisión [2].

Valga recordar que, conforme a la práctica de la Comisión, las enmiendas a los proyectos de acta de sesiones anteriores se aceptarán **antes de que la Comisión los haya aprobado**. En cuanto esos proyectos se pongan a disposición de la Comisión, la presidencia señalará claramente a los delegados los plazos en los que podrán presentar enmiendas.

Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por **vía electrónica** con control de cambios *(«track changes»),* a la siguiente dirección: AMEND-PVCAS@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la «versión Word» del acta enviando un correo electrónico a esta misma dirección.

Sólo se aceptarán las enmiendas que hayan sido **remitidas desde la dirección electrónica** que el delegado haya facilitado en el momento de solicitar la palabra. La secretaría acusará recibo de la enmienda y podrá contactar con el delegado interesado cuando ésta no cumpla los requisitos indicados en el documento C.App./D.1, en el cual se indica lo siguiente: *Las actas son un* ***resumen de las discusiones*** *y no deben ser consideradas como una reproducción literal de los debates. Se ruega a los delegados que se* ***limiten en sus enmiendas a eliminar los errores, sin exigir la inserción de textos largos y adicionales.*** Los delegados deberán especificar a qué proyecto de acta se refieren y señalar visiblemente los cambios que deseen introducir en él.

Los delegados que deseen presentar sus enmiendas en forma impresa tendrán la posibilidad de hacerlo una vez al día, de las 13.30 a las 14.30 horas, en el despacho núm. 6-140. La secretaría se cerciorará de que la solicitud cumple los requisitos antes indicados y, para ello, los delegados habrán de identificarse con su distintivo de la Conferencia.

[1] Cuando los delegados se inscriban para solicitar la palabra, se les rogará que indiquen, en el caso de que vayan a expresarse en un idioma distinto de los idiomas de trabajo de la Oficina (inglés, francés o español), en cuál de éstos desean que su intervención se refleje en los proyectos de acta. También se les pedirá que faciliten una dirección electrónica y un número de teléfono.

[2] Podrán entregarse copias impresas a los delegados que las soliciten.

Anexo 2

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO C.App./D.4

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Comisión de Aplicación de Normas

Casos sobre los cuales los gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión

Una lista de los casos individuales sobre la aplicación de los convenios ratificados se encuentra en este documento

El texto de las observaciones correspondientes a estos casos se encontrará en el documento C.App./D.4/Add.1

Índice de observaciones sobre las que los gobiernos son invitados a proporcionar informaciones a la Comisión

Informe de la Comisión de Expertos
(Informe III (Parte A), CIT, 107.ª reunión, 2018)

Caso núm.	País	Número del Convenio (Los números de las páginas entre paréntesis se refieren a la versión española del Informe de la Comisión de Expertos)
1	Estado Plurinacional de Bolivia**	138 (página 260)
2	Camboya**	105 (página 200)
3	Eritrea**	29 (página 210)
4	Haití**	1/14/30/106 (página 565)
5	Honduras**	87 (página 108)
6	República de Moldova**	81/129 (página 481)
7	Serbia	144 (página 464)
8	Ucrania	81/129 (página 492)
9	Argelia	87 (página 46)
10	Bahrein	111 (página 371)
11	Belarús	29 (página 193)
12	Estado Plurinacional de Bolivia	131 (página 545)
13	Botswana	87 (página 61)
14	Brasil	98 (página 64)
15	El Salvador	144 (página 457)
16	Georgia	100 (página 399)
17	Grecia	98 (página 94)
18	Japón	87 (página 119)
19	Libia	122 (página 519)
20	Malasia – Malasia Peninsular/Sarawak**	19 (página 583)
21	México	87 (página 148)
22	Myanmar	87 (página 153)
23	Nigeria	98 (página 161)
24	Samoa	182 (página 337)

** Doble nota al pie de página.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

9B

SEGUNDA PARTE

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

SEGUNDA PARTE

OBSERVACIONES E INFORMACIONES ACERCA DE CIERTOS PAÍSES

Índice

Página

A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas incluyendo la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo 5

B. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales) 9

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) **9**

HAITÍ (ratificaciones: 1952, 1952, 1952 y 1958) 9

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) **14**

MALASIA – MALASIA PENINSULAR (ratificación: 1957)
SARAWAK (ratificación: 1964) 14

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) **20**

BELARÚS (ratificación: 1999) 20

ERITREA (ratificación: 2000) 28

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) **34**

REPÚBLICA DE MOLDOVA (ratificaciones: 1996 y 1997) 34

UCRANIA (ratificaciones: 2004 y 2004) 39

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **45**

ARGELIA (ratificación: 1962) 45

BOSTWANA (ratificación: 1997) 57

HONDURAS (ratificación: 1956) 63

JAPÓN (ratificación: 1965) 74

MÉXICO (ratificación: 1950) 80

MYANMAR (ratificación: 1955) 92

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **101**
BRASIL (ratificación: 1952) 101
GRECIA (ratificación: 1962) 115
NIGERIA (ratificación: 1960) 123
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) **129**
GEORGIA (ratificación: 1993) 129
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) **134**
CAMBOYA (ratificación: 1999) 134
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **140**
BAHREIN (ratificación: 2000) 140
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) **148**
LIBIA (ratificación: 1971) 148
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) **153**
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1977) 153
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) **160**
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1997) 160
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) **167**
EL SALVADOR (ratificación: 1995) 167
SERBIA (ratificación: 2005) 175
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **180**
SAMOA (ratificación: 2008) 180
Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2017 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 8 de junio de 2018) 182
Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) – Memorias recibidas hasta el 8 de junio de 2018 186
Índice por países 188

Índice por países

Página

ARGELIA 45
BAHREIN 140
BELARÚS 20
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA 153
..... 160
BOSTWANA 57
BRASIL 101
CAMBOYA 134
EL SALVADOR 167
ERITREA 28
GEORGIA 129
GRECIA 115
HAITÍ 9
HONDURAS 63
JAPÓN 74
LIBIA 148
MALASIA – MALASIA PENINSULAR/SARAWAK 14
MÉXICO 80
REPÚBLICA DE MOLDOVA 34
MYANMAR 92
NIGERIA 123
SAMOA 180
SERBIA 175
UCRANIA 39

A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas incluyendo la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo

Los miembros trabajadores indicaron que esta sesión especial es indispensable ya que pone de relieve el gran número de países que no cumplen sus obligaciones constitucionales. Estos incumplimientos ponen en peligro el buen funcionamiento del sistema de control de la OIT. Esta reunión brinda la ocasión de instar a los países que no cumplen sus obligaciones a hacerlo. Este año, sólo se ha recibido el 38,2 por ciento del conjunto de las memorias solicitadas a los gobiernos en el plazo indicado, cuando el año pasado se recibió el 39,9 por ciento. Por consiguiente, conviene animar a los gobiernos a presentar sus memorias en los plazos indicados para no perturbar el buen funcionamiento del procedimiento de control. La disminución del número de memorias recibidas con respecto al año pasado se ha visto confirmada, puesto que, en la última reunión de la Comisión de Expertos, sólo han representado el 67,8 por ciento de las memorias solicitadas con respecto al 71,1 por ciento de la reunión anterior, es decir un 3,3 por ciento menos. Además, 15 países no han presentado las memorias solicitadas desde hace al menos dos años y 13 países no han transmitido la primera memoria desde hace al menos dos años. Las primeras memorias que se deben presentar tras una ratificación son muy importantes ya que permiten realizar una primera evaluación de la aplicación de los convenios en cuestión. Además, 43 países no han respondido a las observaciones y las solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos. Este incumplimiento tiene un impacto negativo sobre el trabajo de los órganos de control. Los miembros trabajadores invitaron a los países en situación de incumplimiento a presentar toda la información solicitada. Los estudios generales también se basan en la información presentada por los Estados Miembros de la OIT. Por lo tanto, es primordial que se presente dicha información para hacerse una idea general de la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los instrumentos de la OIT, incluso en los países que no han ratificado los convenios en cuestión. Los miembros trabajadores observaron que 38 países no han presentado, en los últimos cinco años, información alguna para los estudios generales redactados por la Comisión de Expertos. Esto es lamentable, ya que, de haberlo hecho, estos Estados habrían contribuido a enriquecer el Estudio General. Los miembros trabajadores expresaron su preocupación por estas cifras y solicitaron que se refuercen las iniciativas positivas, que ya está desarrollando la Oficina para mejorar el seguimiento para los países en situación de incumplimiento grave de sus obligaciones constitucionales, para invertir la tendencia negativa observada este año.

La Constitución de la OIT dispone que los Estados Miembros deben indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que han transmitido copias de las memorias sobre los convenios ratificados. El informe de la Comisión de Expertos indica que dos países no han cumplido esta obligación. Los miembros trabajadores recordaron a dichos Estados que el tripartismo constituye el fundamento de la OIT y que es esencial que los interlocutores sociales estén implicados en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. Los casos de falta grave de sumisión son aquellos casos en los que los gobiernos no han sometido los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes desde al menos siete reuniones de la Comisión de Expertos. Sin embargo, esta obligación es esencial para garantizar, a nivel nacional, una participación tripartita en el proceso de elaboración de las normas de la OIT. Con respecto a esta cuestión, este año, 31 países se encuentran en la categoría de falta grave de sumisión. Por ello, los miembros trabajadores instaron al conjunto de los Estados Miembros convocados en la presente sesión a que tomen buena nota de su situación de incumplimiento grave de las obligaciones constitucionales y la resuelvan lo más pronto posible. En su conclusión, los miembros trabajadores pidieron a la Oficina que dé un nuevo impulso al proceso solicitando las respuestas y las memorias de los Estados mediante el diálogo entre los órganos de control de la OIT y los Estados Miembros que constituye, en todo momento, un ejercicio esencial para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Los miembros empleadores recordaron que el funcionamiento del sistema de control de la OIT se basa fundamentalmente en la información proporcionada por los gobiernos en sus memorias. Por ese motivo, el cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias es crucial para poder realizar un control adecuado y efectivo de las normas de la OIT. Sigue siendo reducido el número de memorias presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT que se recibieron hasta el 1.º de septiembre de 2017, y el número de casos en los que no se ha proporcionado información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sigue siendo elevado. Lamentaron que, pese a los esfuerzos realizados, no se haya podido avanzar de forma notable en lo relativo a este problema pendiente desde hace tiempo. La presentación de información por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores puede añadir datos y aportar una verificación de la realidad, pero no sustituye a las memorias de los gobiernos. Si bien la Oficina, dentro de sus capacidades financieras y de recursos humanos, debe continuar prestando asistencia a los gobiernos para que cumplan sus obligaciones, la presentación de memorias es en último caso responsabilidad de los gobiernos. Son los gobiernos los que han decidido ratificar los convenios, y la ratificación entraña obligaciones en materia de presentación de memorias. Los miembros empleadores mostraron su preocupación por el hecho de que 15 países no han presentado desde hace al menos dos años las memorias que debían haber entregado. Además, 61 de las 95 primeras memorias que debían presentarse llegaron cuando la reunión de la Comisión de Expertos había finalizado, y 13 Estados Miembros no han presentado primera memoria durante al menos dos años, a pesar del diálogo al respecto entre la Comisión de Expertos y el Estado Miembro en cuestión sobre la aplicación de los convenios ratificados. Animaron a los gobiernos implicados a solicitar asistencia técnica de la Oficina y presentar sus primeras memorias sin más demora. Los miembros empleadores acogieron con agrado la decisión que ha tomado la Comisión de Expertos, a raíz de una propuesta formulada por los miembros empleadores, de instituir la práctica de emitir «llamamientos urgentes» en los casos de incumplimiento grave y señalar a la atención de la Comisión de la Conferencia esos casos, de manera que se pueda convocar a los gobiernos antes de la reunión de la Comisión de la Conferencia; a falta de memoria, la Comisión de Expertos podrá examinar el fondo de la cuestión en la siguiente reunión. En cuanto a las memorias que se presentan en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, son 38 los países que no han presentado memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones durante los últimos cinco años, a pesar de su importancia para que los estudios generales sean exhaustivos. En lo concerniente a la presentación de instrumentos adoptados por la Conferencia ante las autoridades competentes, los

miembros empleadores expresaron su preocupación por el hecho de que 31 Estados Miembros no hayan cumplido esta obligación constitucional, al tiempo que elogiaron los esfuerzos desplegados por la República Democrática del Congo, Guinea, Jamaica y Mozambique por haber logrado presentar sus memorias a tiempo.

La obligación de los Estados Miembros de entregar copias de las memorias que presentan a la OIT a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es clave para la aplicación del tripartismo a escala nacional. Los interlocutores sociales han presentado 1 325 observaciones en virtud del artículo 23, de las cuales 330 (el año pasado fueron 314) provienen de organizaciones de empleadores. Los miembros empleadores indicaron que confían en que la Oficina haga todo lo posible por alentar a los gobiernos a que respeten esta obligación y siga ofreciendo a los interlocutores sociales asistencia técnica y desarrollando sus capacidades. Las organizaciones de empleadores, con el valiosísimo respaldo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), tratan de contribuir al sistema de control de manera más eficaz presentando a la Comisión de Expertos información actualizada y pertinente. Los miembros empleadores destacaron que es preciso que los Estados Miembros se tomen en serio sus obligaciones en materia de presentación de memorias. En el debate sobre los casos de incumplimiento grave, se abordó la cuestión del elevado número y la relevancia de las normas de la OIT en vigor. Los esfuerzos que se están realizando para racionalizar la presentación de memorias, por ejemplo, extendiendo las posibilidades de presentarlas por medios electrónicos, facilitarán la tarea y permitirán aumentar el índice de presentación de memorias. Con todo, es preciso tomar medidas de carácter más profundo. Proceder a una consolidación, concentración y simplificación notables de las normas de la OIT constituye un requisito previo para poder mejorar la presentación de memorias. Esto ya se ha logrado en gran medida en lo relativo a las normas sobre el trabajo marítimo y, con suerte, la labor del mecanismo de examen de las normas permitirá progresos similares en otros ámbitos.

Un representante gubernamental de Angola señaló que las memorias han sido presentadas al Consejo de Ministros. Sin embargo, el Consejo exige que las memorias sean traducidas al portugués. El orador aprovechó la oportunidad para solicitar la asistencia técnica de la Oficina para resolver este problema.

Una representante gubernamental de Bahamas declaró que su Gobierno solicitaría la asistencia técnica de la OIT de modo que la situación relativa a la obligación de sumisión de los instrumentos a la autoridad competente pueda ser subsanada.

Un representante gubernamental de Bahrein indicó que el Gobierno había enviado a la OIT una respuesta escrita relativa a las observaciones de la Comisión de Expertos en lo que se refiere a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes. Subrayó que el Reino de Bahrein ha respetado sus obligaciones a este respecto, en conformidad con las exigencias constitucionales y los reglamentos interiores relativos a la sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes (el Consejo de Ministros). Solicita a la Comisión que lo tenga en consideración. En cuanto a la sumisión de los instrumentos al Consejo Nacional (el Parlamento), el orador señaló que el Gobierno examinará esta cuestión y que adoptará las medidas necesarias, de conformidad con la legislación nacional.

Un representante gubernamental de la República Democrática del Congo indicó que, durante la preparación de distintas memorias del Gobierno, se tuvieron en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos. Señaló que se enviarán dichas memorias a la OIT antes de que culmine el trabajo de la Conferencia. Para evitar cualquier retraso a la hora de enviar informaciones en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, el Gobierno solicitó la asistencia técnica de la OIT para reforzar las capacidades del personal a cargo de la preparación de informes.

Una representante gubernamental de El Salvador expresó su agradecimiento respecto a la cooperación técnica recibida de la OIT para la formulación del protocolo de procedimientos institucionales para la sumisión de convenios y recomendaciones de la OIT. Indicó que el primer documento de dicho protocolo ya ha sido concluido. Por más de cuarenta años, esta obligación relativa a las normas internacionales del trabajo ha estado ausente de los procesos, costumbres y normas de las instituciones competentes, por lo que se ha iniciado una revisión para determinar las competencias correspondientes a fin de llevar a cabo dicho proceso. En un corto plazo su Gobierno iniciará los primeros pasos para someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones correspondientes, lo que permitirá cumplir con sus obligaciones al respecto en un futuro próximo.

Una representante gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos indicó que su país procura cumplir sus obligaciones contraídas con la OIT y que presenta periódicamente las memorias solicitadas. Debido a que los cuestionarios de que se trata son largos y complejos y que es necesario obtener informaciones y datos de varias autoridades para su elaboración, se ha producido un retraso en el envío de memorias dentro de los plazos establecidos. Si bien se espera que de aquí en adelante los cuestionarios sean simplificados, el Gobierno hará todo lo posible para hacer llegar los informes dentro de los plazos correspondientes.

Un representante gubernamental de Haití indicó que su país es consciente de la demora en el envío de memorias relativas a los convenios ratificados. Como consecuencia de las distintas catástrofes naturales y la crisis electoral, el país tuvo otras prioridades en estos últimos años, por ejemplo, la reconstrucción y la reactivación de la economía. El Gobierno reiteró su compromiso de cumplir sus obligaciones internacionales. A tal efecto, el Ministerio de Trabajo ha adoptado medidas y disposiciones para que el país reanude su ciclo de envío de memorias. En vista del gran número de memorias que están pendientes, el Gobierno pidió nuevamente a la OIT que le preste asistencia técnica en la materia.

Una representante gubernamental de Irlanda señaló que su país apoya plenamente la labor de la OIT y reconoció la importancia de las memorias presentadas con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT. Lamentablemente, el Gobierno no ha remitido memorias sobre los convenios no ratificados y recomendaciones, pero ha establecido procedimientos para abordar la cuestión y evitar reincidencias. La memoria sobre los pisos de protección social se presentará en el transcurso del presente mes. Como ejemplo del valor atribuido a los procesos de presentación de memorias de la OIT, la oradora destacó los esfuerzos destinados a preparar la memoria relativa a la supresión efectiva y sostenida de todas las formas de trabajo forzoso, como parte del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se está utilizando como base para el ya muy avanzado proceso encaminado a la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. A propósito de dicho proceso, se han celebrado consultas con los interlocutores sociales y otras partes interesadas y se ha conseguido la aprobación del Gobierno para la ratificación.

Una representante del Gobierno de Kiribati manifestó que su Gobierno ha experimentado grandes cambios de personal en los últimos años. La OIT ha prestado asistencia técnica y un funcionario del Gobierno recibió capacitación en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. La oradora expresó la esperanza de que su Gobierno esté en condiciones de informar al respecto.

Una representante del Gobierno de Liberia reiteró el firme compromiso de su país con las obligaciones contraídas en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno trabaja con diligencia para presentar a tiempo las memorias pendientes en consulta con las partes interesadas pertinentes, y con la asistencia técnica de la OIT.

Un representante gubernamental de Malasia afirmó que el incumplimiento de las obligaciones mencionadas obedece a una serie de problemas que afectan a su país a nivel regional (Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak), así como a nivel federal. El Gobierno ha adoptado diversas medidas, como la celebración de seminarios y reuniones, para fomentar la colaboración entre los organismos y los ministerios que se ocupan de las cuestiones relativas a las normas del trabajo y corregir deficiencias relacionadas con las obligaciones en materia de presentación de memorias. También se ha solicitado asistencia técnica a la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, establecida en Bangkok (Tailandia), y a la Oficina de Proyectos de la OIT, con el fin de obtener asesoramiento sobre la elaboración de un programa nacional sobre trabajo decente. Indicó que el Gobierno está determinado a cumplir con sus obligaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo y agilizará el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados en el período requerido, a saber, del 1.º de junio al 1.º de septiembre.

Una representante gubernamental de Jamaica manifestó que, con la asistencia técnica de la OIT, su Gobierno tomará las disposiciones necesarias para presentar las memorias pendientes. Señaló que se están aplicando procedimientos internos para presentar ocho memorias a muy corto plazo.

Una representante gubernamental de Malawi declaró que su Gobierno procura responder a todos los comentarios planteados por la Comisión de Expertos y está adoptando las medidas necesarias para hacerlo. A este respecto, el Gobierno ya ha remitido algunas memorias a la Oficina durante la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Una representante gubernamental de Mozambique señaló que durante el período de 1999 a 2017, su Gobierno sometió a la Asamblea de la República los convenios y recomendaciones adoptados en la OIT. En cuanto a las observaciones del párrafo 34 del Informe General, su Gobierno se encuentra preparando la información correspondiente, la cual sería proporcionada al día siguiente.

Una representante gubernamental de Nicaragua manifestó el compromiso de su país en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones en materia de envío de memorias y, en general, en cuanto a la realización de los principios de la OIT. En lo que se refiere a la omisión de envío de la primera memoria sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC, 2006), la demora se debe a que actualmente las autoridades competentes se encuentran en un proceso de concertación y consulta que incluye la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Una vez concluido dicho proceso, se realizará el envío de la memoria correspondiente.

Un representante gubernamental de los Países Bajos (Curazao) señaló que el Gobierno de los Países Bajos estaba en contacto con el Gobierno de Curazao para garantizar la presentación puntual de la información solicitada. Reiteró el compromiso de su Gobierno con los convenios de la OIT y las obligaciones conexas a la presentación de memorias.

Un representante gubernamental del Pakistán señaló que, gracias a la asistencia técnica de la OIT, la obligación de presentar los 36 instrumentos que faltaban a la autoridad competente se había completado. El informe pertinente será comunicado al ministerio competente a su debido tiempo, y remitido con posterioridad al Gabinete.

Una representante gubernamental de Serbia indicó que su Gobierno se disculpaba por no haber presentado la primera memoria sobre la aplicación del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), ratificado en 2014. Esta memoria debería haberse presentado en 2016. La razón principal ha sido la falta de capacidad grave, incluida la incapacidad administrativa de las instituciones responsables de la preparación de la memoria. Se ha efectuado una elección general desde la ratificación del Convenio, seguida de algunos cambios en el Gabinete, incluidos movimientos de personal a nivel interinstitucional. El Ministerio de la Construcción, Transporte e Infraestructura no ha estado provisionalmente en condiciones de preparar la memoria. Desde noviembre de 2017 ha habido mejoras y en abril de 2018 se reanudó la preparación de la primera memoria sobre la aplicación del Convenio. Esta memoria se presentará el 1.º de septiembre de 2018.

Un representante gubernamental de Singapur declaró que se han presentado siete de las 16 memorias solicitadas. Señalo que antes de que acabe el año, el Gobierno presentará las memorias pendientes y se comprometió a continuar cumpliendo sus obligaciones constitucionales.

Una representante gubernamental del Sudán del Sur subrayó el compromiso de su Gobierno con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales. Hizo hincapié en la necesidad de asistencia técnica de la OIT a fin de poder elaborar y presentar las memorias.

Un representante gubernamental de Eswatini (anteriormente Swazilandia) indicó que su Gobierno se ha disculpado sinceramente ante la Comisión de Expertos por su incumplimiento de la obligación de presentar memorias dentro de los plazos previstos. Señaló que existen graves obstáculos para cumplir con esta obligación, ya que, entre otras cosas, su país sufre escasez de personal y un déficit de capacidad. Se solicitó y se está recibiendo asistencia técnica de la OIT a este respecto, que incluye la formación impartida el mes pasado a un miembro del personal del Gobierno en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. El Gobierno se comprometió a cumplir con dicha obligación en el futuro.

Un representante gubernamental del Yemen indicó que su país se encontraba en una situación de conflicto desde marzo de 2015, lo cual había afectado en gran medida la capacidad de sus instituciones. Si bien el país mantiene su compromiso de cumplir sus obligaciones constitucionales, el orador pidió a la Comisión que tome en cuenta que las circunstancias y capacidades actuales no permitieron que se presentaran las memorias.

Los miembros trabajadores lamentaron que sólo haya asistido una parte de los 69 países invitados a presentarse ante la Comisión. Tomaron nota de las dificultades que atraviesan algunos gobiernos, como las relativas al idioma, al observar que unos 20 países habían facilitado informaciones a la Comisión. Asimismo, advirtieron que es necesario impartir formación específica y pidieron a la Oficina que colabore con el Centro de Turín para que se dicten cursos a quienes lo soliciten. Además, los miembros trabajadores reiteraron su petición a la Oficina de que trabaje continua y minuciosamente con los gobiernos prestándoles toda la asistencia necesaria para que puedan cumplir sus obligaciones constitucionales. Al tiempo que agradecieron a los gobiernos que han suministrado informaciones complementarias respecto de dichas obligaciones, esperaron que se haga un seguimiento coherente de los compromisos contraídos e hicieran un llamamiento a todos los gobiernos para que suministren las informaciones solicitadas lo antes posible.

Conclusiones

La Comisión toma nota de la información y las explicaciones proporcionadas por los representantes del gobierno que hicieron uso de la palabra. La Comisión toma nota en particular de las dificultades específicas mencionadas por algunos gobiernos para cumplir sus obligaciones constitucionales relacionadas con la presentación de memorias y la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión viene recordando periódicamente que la OIT puede prestar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento a este respecto.

Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más

La Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión también destaca la importancia de que se respeten los plazos para tal presentación.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Dominica, Gambia, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Islas Salomón, Malasia – Sabah, Santa Lucía, Somalia, Timor-Leste y Vanuatu envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados

La Comisión recuerda la especial importancia de la presentación de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Belice, Comoras, Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Guyana, Islas Cook, República de Maldivas, Nicaragua, San Vicente y las Granadinas, Serbia y Somalia envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos

La Comisión subraya la importancia fundamental de una información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, para permitir un diálogo continuado con los gobiernos interesados.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Barbados, Belice, Botswana, Brunei Darussalam, Chad, Djibouti, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Salomón, Kirguistán, Kiribati, Liberia, Malasia, Malasia (Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak), Malawi, Mozambique, Papua Nueva Guinea, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Singapur, Somalia, Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Vanuatu y Yemen, envíen en el futuro la información solicitada, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años

La Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Afganistán, Angola, Armenia, Belice, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Eswatini, Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Irlanda, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Libia, República de Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen, cumplan en el futuro con su obligación de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Falta de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes

La Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la mayor importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Belice, Comoras, Croacia, Dominica, El Salvador, Fiji, Gabón, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Haití, Islas Salomón, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Liberia, Libia, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia y Vanuatu, cumplan en el futuro con su obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Falta de indicación, durante los tres últimos años, de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina

La Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de los gobiernos de comunicar memorias e informaciones está previsto en el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución y es un requisito de la mayor importancia para garantizar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores resulta fundamental para que se pueda evaluar la aplicación de los convenios en la legislación y la práctica nacionales.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Estado Plurinacional de Bolivia y Rwanda cumplan en el futuro con esta obligación. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En general, la Comisión expresa su *profunda preocupación* ante el gran número de casos de incumplimiento por los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones normativas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades en este sentido.

B. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión de Aplicación de Normas ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión de Aplicación de Normas ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Sólo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del Convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión de Aplicación de Normas, no en las conclusiones.

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

Haití (ratificaciones: 1952, 1952, 1952 y 1958)

Un representante gubernamental aseguró a la Comisión la plena y total cooperación de la delegación haitiana, destacando su apreciación de la labor de los órganos de control de la OIT, la cual constituye una fuente de inspiración y de referencia para los Estados en lo que respecta a las normas del trabajo. El Gobierno ha tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación por Haití de los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo. Refiriéndose al contexto nacional, el orador recordó que, en los últimos años, el país ha experimentado numerosos desastres naturales, así como crisis políticas que han repercutido en el funcionamiento regular de las instituciones encargadas de elaborar y aplicar la política social del Estado, en particular el Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo (MAST). En el plano económico, la situación es precaria, al registrarse una tasa de desempleo oficial de casi el 35 por ciento de la población activa y una disminución del crecimiento económico. Desde mayo de 2017, el Gobierno actual se propone en particular crear empleos masivos para luchar contra el desempleo, reactivar la economía nacional, fortalecer el diálogo social, lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y promover los objetivos de justicia social que prevé la Constitución de la OIT. A tal efecto, se ha destacado el sector de la subcontratación, de vital importancia para la economía nacional. En esta dinámica de favorecer rápidamente los empleos masivos, el Parlamento de Haití adoptó en 2017 la ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas. A través de este instrumento, el Estado haitiano ha pretendido adaptar la situación del trabajo a las realidades contemporáneas. Al establecer el principio de ocho horas de trabajo por día y de 48 horas por semana, la ley permite que, en caso de necesidad, mediante el acuerdo entre el empleador y el trabajador, y de conformidad con las normas nacionales e internacionales del trabajo, el segmento normal de ocho horas de trabajo al día se supere sin que el total de horas trabajadas sobrepase las 48 horas por semana. El régimen de ocho horas de trabajo por día sigue siendo la piedra angular del régimen haitiano en materia de tiempo de trabajo. El régimen de tres segmentos horarios establecido en todos los sectores se ha concebido únicamente con el fin de dinamizar la economía nacional y de reforzar la producción gracias a la disponibilidad de máquinas, lo que podría crear más puestos de trabajo y más empleos en beneficio de toda la población haitiana. En principio, la ley tiene en cuenta la protección, la salud y la seguridad de los trabajadores en el espíritu de los convenios ratificados por Haití. Al instar a los empleadores a velar por la salud y por asegurar una recuperación adecuada de los trabajadores, y al exigir que las empresas pongan a su disposición servicios sanitarios y de alimentación con arreglo a las normas, los legisladores haitianos han establecido salvaguardias que deben completarse con medidas reglamentarias, a fin de proteger mejor a los trabajadores contra toda forma de explotación abusiva. Habiendo tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y de los interlocutores sociales, el Gobierno está dispuesto a proseguir las discusiones en un marco tripartito y con la asistencia de la OIT para encontrar fórmulas consensuadas adaptadas a la realidad haitiana en lo que respecta a la duración del tiempo de trabajo. Por lo referente a la inspección del trabajo, el Gobierno reconoce la importancia de un cuerpo de inspectores competente para velar por el respeto efectivo de las disposiciones del Código del Trabajo. A tal efecto, se han desplegado esfuerzos y la cooperación con la OIT ha permitido fortalecer las capacidades del servicio en cuestión, que hoy por hoy cuenta con siete inspectores estables y con aproximadamente 40 personas a las que se recurre en caso de necesidad, que ocasionalmente ejercen de inspectores o de conciliadores. Un proyecto de «Centro de atención telefónica» encaminado a facilitar la recepción de posibles quejas presentadas por personas que podrían haber sido víctimas en sus entornos de trabajo se ha retrasado a causa de una serie de exigencias prácticas vinculadas con la confidencialidad y la fiabilidad de los servicios prestados por los operadores telefónicos. Se llevan a cabo eficazmente en el país varios programas coordinados por la OIT, tales como *Better Work* o el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE). A pesar de los esfuerzos desplegados por el Gobierno, Haití sigue siendo un país frágil en el que los proyectos de cooperación deben elaborarse y ejecutarse para crear efectos sostenibles en la población. Los esfuerzos deben tener por objeto fortalecer el diálogo social, la creación rápida de empleos decentes sostenibles que puedan generar ingresos entre las poblaciones más desfavorecidas. Con este fin, el Gobierno aboga por el refuerzo de la cooperación con la OIT en cuestiones tan fundamentales como la protección social, la lucha contra el trabajo infantil, la formación profesional y otros temas pertinentes que forman parte del campo de intervención de la Organización. Por lo referente al diálogo social, el Gobierno considera que se trata de un elemento fundamental para la consecución de los objetivos de paz y de crecimiento económico. Alentar a los interlocutores sociales a solucionar sus conflictos a través de mecanismos pacíficos sigue siendo una prioridad del Gobierno que acogió con satisfacción la conclusión de un acuerdo en marzo de 2018 entre las seis principales organizaciones de trabajadores del país y el sector patronal. Asimismo, el Gobierno ha tomado nota del elevado número de memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones que debe someter Haití. Se adoptan disposiciones a nivel de la instancia interesada para cumplir estas obligaciones internacionales sin demora. Se solicitará la asistencia técnica de la OIT sobre esta cuestión específica. Por último, el orador subrayó que el Gobierno no pretende de ninguna manera violar los convenios en los que Haití es parte, en particular las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. El Gobierno abordará las dificultades que se plantean en lo que respecta a la ley de 2017 a través de discusiones tripartitas. El acuerdo celebrado entre los sindicatos y el sector patronal en marzo

de 2018 constituye una base sólida para emprender dichas iniciativas.

Los miembros empleadores tomaron nota en primer lugar de que sería útil que la Comisión de Expertos explicase claramente las razones por las que los casos se seleccionan como casos de doble nota a pie de página. Consideraron que es un buen momento para examinar este caso, que se refiere a la adopción de la ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas (Ley sobre el Tiempo de Trabajo), ya que dos días antes se debatió el Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo es un tema sujeto a cambios constantes que requiere una adaptación continua a las nuevas realidades. Los avances en tecnología y comunicación están cambiando las dimensiones temporales y espaciales tradicionales en el trabajo, y la organización del tiempo de trabajo es de vital importancia para la productividad, el desempeño, la competitividad, la sostenibilidad y la capacidad de las empresas para crear empleo. En lo que respecta a los Convenios núms. 1 y 30 sobre las horas de trabajo, en ellos se hace referencia al Estudio General de 2005 sobre las horas de trabajo, en el que se afirma que «los Convenios núms. 1 y 30 no reflejan la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo. De hecho, hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos. […] En general, un número creciente de países considera que esos dos instrumentos establecen normas excesivamente rígidas. El sistema basado en horarios de trabajo 'fijo' recogido en ambos convenios como piedra angular de la reglamentación del tiempo de trabajo entra en conflicto con la demanda actual de mayor flexibilidad». Por lo referente a los Convenios núms. 14 y 106 sobre el descanso semanal, el Consejo de Administración de la OIT los considera actualizados y han sido objeto de muchas más ratificaciones. Éste es el caso en particular del Convenio núm. 14, que es un instrumento relativamente flexible, ya que autoriza excepciones totales o parciales prácticamente sin condiciones al día normal de descanso semanal, así como excepciones a la compensación cuando no se puede conceder los días de descanso semanal que no se han otorgado. Por otra parte, en el Convenio núm. 106 se permiten excepciones al descanso semanal sujetas a condiciones más estrictas y no se prevén excepciones en lo relativo a la concesión de compensación. Los miembros empleadores señalaron que, dado que el decreto de aplicación de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo aún no se ha publicado, los artículos del Código del Trabajo relativos al tiempo de trabajo siguen vigentes en el país. Animaron al Gobierno a que garantice que la normativa sobre el tiempo de trabajo se debata en el marco de una reforma integral del Código del Trabajo con vistas a asegurar su conformidad con los convenios ratificados. En su opinión, si las nuevas realidades del mercado de trabajo de Haití requieren que se cambie la legislación de un modo que contravenga las disposiciones de los Convenios en cuestión, el Gobierno deberá contemplar la posibilidad de denunciar dichos Convenios para evitar una falta de conformidad con sus obligaciones internacionales. Por último, los miembros empleadores expresaron su gran preocupación por el hecho de que no se hayan recibido, por quinto año consecutivo, las memorias correspondientes a todos los convenios ratificados. Instaron al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT antes del 1.º de septiembre de 2018, a fin de someter sin demora a la Comisión de Expertos las memorias pendientes, entre otras, las relativas a los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106.

Los miembros trabajadores recordaron que las cuestiones relativas al tiempo de trabajo son un elemento central de la relación de trabajo y están recogidas en el tratado fundacional de la OIT y la Declaración de Filadelfia, en los cuales se sostiene que el trabajo no es una mercancía. Limitar el tiempo de trabajo a una duración decente preserva la dignidad de los trabajadores y les permite dar sentido a su actividad profesional. La cuestión del tiempo de trabajo incide en numerosos aspectos de importancia para los trabajadores, como el poder adquisitivo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la seguridad, la salud y el bienestar. Para poder garantizar el trabajo decente, es fundamental que se establezcan normas claras y estrictas sobre el tiempo de trabajo y que se apliquen de manera efectiva. Los interlocutores tripartitos de la OIT siempre han estado convencidos de la importancia de reglamentar el tiempo de trabajo. Por este motivo, la Organización cuenta con numerosos instrumentos normativos que establecen límites en este sentido. La Comisión debe velar por que los Estados Miembros hagan todo lo posible por cumplirlos. En el caso que nos ocupa, el Gobierno ha incumplido determinados límites previstos en las normas internacionales relativas al tiempo de trabajo. Las diversas medidas adoptadas tienen por objeto aumentar las horas de trabajo reales y se alejan de la Recomendación núm. 116. En Haití, donde una gran parte de la población busca trabajo, la introducción de reformas destinadas a ampliar las horas de trabajo de quienes ya están activos no propiciará una distribución eficiente del trabajo disponible. Por medio de la reciente reforma legislativa se han derogado las disposiciones que regulan las excepciones a la jornada de ocho horas y a la jornada de trabajo normal, y que establecen que las veinticuatro horas consecutivas de descanso semanal deben concederse preferentemente los domingos y al mismo tiempo para todo el personal de un mismo establecimiento. Como consecuencia de estas derogaciones, la legislación haitiana ha dejado de ser compatible con los convenios ratificados. Asimismo, la nueva legislación permite que los empleadores y los trabajadores prevean excepciones individuales a la jornada de ocho horas sin precisar un período de trabajo diario máximo, y que los trabajadores negocien sus horas de trabajo a título individual. Puesto que la relación laboral es fundamentalmente asimétrica, es esencial que las normas sobre el tiempo de trabajo se negocien colectivamente, en lugar de a título individual. Además, la ausencia de un marco que limite las excepciones posibles a la jornada normal hace pensar que no existen límites ni fundamentos para la cantidad de horas extraordinarias que puede hacer un trabajador, contrariamente a lo dispuesto en los Convenios núms. 1 y 30. Ello podría menoscabar el objetivo de la Recomendación núm. 116, de establecer una norma social de cuarenta horas de trabajo por semana. Otra consecuencia de la nueva legislación es que no debe consultarse a los sindicatos, y que la Dirección de Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo ya no tiene que dar su autorización en lo que respecta a una serie de cuestiones relativas a posibles excepciones en materia de tiempo de trabajo, lo cual contraviene lo dispuesto en los Convenios núms. 1 y 30. La oradora aludió a la falta de recursos de los servicios de inspección y recordó que los Convenios núms. 30 y 106 prevén que los Estados deben adoptar medidas apropiadas para garantizar la correcta aplicación de las normas sobre el tiempo de trabajo mediante una inspección adecuada. Haití también ha ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Por consiguiente, el Gobierno debe garantizar que los servicios de inspección estén dotados de personal suficiente y que los inspectores reciban una formación adecuada en materia de tiempo de trabajo y dispongan de los recursos financieros y materiales necesarios. El desarrollo de recursos estadísticos también es fundamental para poder centrarse en los sectores más vulnerables

a los abusos relacionados con el tiempo de trabajo. Dado que la gran mayoría de los trabajos en Haití se encuentran en la economía informal, en la que los trabajadores son especialmente vulnerables a los abusos, es menester que los servicios de inspección estén facultados para supervisar el cumplimiento de la legislación sobre el tiempo de trabajo en el sector informal. Los trabajadores de las zonas francas de exportación también son víctimas de numerosos abusos, pero por lo general suelen estar amparados por relaciones laborales más formales. Estas zonas son una importante fuente de empleo en el país y debe garantizarse en ellas el cumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo. Es lamentable que la reforma del tiempo de trabajo se haya llevado a cabo sin consultar a las organizaciones sindicales representativas y al margen del proceso de reforma global del Código del Trabajo que se está llevando a cabo con la asistencia de la OIT y que el Gobierno se comprometió a finalizar antes del 31 de julio de 2015 en el marco del Programa de Trabajo Decente por País, que abarca el período 2015-2020. La nueva legislación sobre el tiempo de trabajo se aprobó, para sorpresa de todos, durante una sesión parlamentaria nocturna. Además, esta reforma no contempla en absoluto el acuerdo alcanzado en el marco de la reforma global del Código del Trabajo, que de momento ha quedado en suspenso. Así pues, cabe recordar que el diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel fundamental en la elaboración de normas sobre el tiempo de trabajo que cuenten con el apoyo de los interlocutores sociales y, a través de ellos, de una gran parte de la sociedad. La reforma, impuesta por el Gobierno y aprobada unilateralmente por un sector de las organizaciones de empleadores, no cuenta con el apoyo de los trabajadores. Los intentos de silenciar las voces opositoras atentan contra el orden democrático haitiano, por lo que se invita al Gobierno a que asuma el firme compromiso de ratificar el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Además, los miembros trabajadores coinciden con la Comisión de Expertos en que es sumamente preocupante que el Gobierno, a quien incumbe velar por el respeto de sus obligaciones constitucionales, no haya presentado las memorias. También es lamentable que el delegado titular de los trabajadores no haya podido participar en el examen del caso debido a demoras en la conformación de la delegación haitiana. Se trata de un incumplimiento por parte del Gobierno de sus obligaciones con la OIT y se ha presentado una queja ante la Comisión de Verificación de Poderes. Los miembros trabajadores condenan las amenazas y las presiones de que son víctimas los sindicalistas en Haití. El Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para fomentar la libre expresión de las opiniones y la seguridad de todos los activistas sindicales de modo que puedan ejercer su actividad libremente y sin temor a represalias, con el fin último de preservar el orden democrático haitiano. Los miembros trabajadores lamentan que los miembros empleadores hayan alentado al Gobierno a denunciar los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo y hayan cuestionado la pertinencia de las normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo. El examen por la Comisión de los casos individuales no puede tener por finalidad evaluar la pertinencia de las normas examinadas, sino que debe limitarse a evaluar la correcta aplicación de dichas normas en la legislación y la práctica del país de que se trate. Los miembros trabajadores recuerdan las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo, celebrada en octubre de 2011, en las que se indica claramente que las normas actuales de la OIT sobre el tiempo de trabajo siguen siendo pertinentes y deben promoverse con miras a facilitar el trabajo decente.

El miembro empleador de Malawi, hablando en nombre de la miembro empleadora de Haití ausente, señaló que, si bien las disposiciones de la nueva Ley sobre el Tiempo de Trabajo no son tan precisas como las disposiciones derogadas del Código del Trabajo, las empresas están obligadas a respetar las disposiciones de los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106 ratificados por Haití, pues son legalmente vinculantes y prevalecen sobre las leyes nacionales en virtud del artículo 276-2 de la Constitución de Haití. Además, como todavía no se ha publicado el decreto de aplicación de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, en Haití aún se aplican los artículos del Código del Trabajo. El orador consideró que los Convenios núms. 1 y 30 sobre las horas de trabajo no reflejan plenamente las realidades modernas del tiempo de trabajo. Los bajos índices de ratificación de esos dos Convenios se deben a la creciente necesidad de flexibilidad en el entorno laboral de hoy día. Es más frecuente que los países recurran a convenios colectivos o a acuerdos individuales de trabajo para satisfacer sus necesidades concretas en materia de tiempo de trabajo. El orador indicó que los empleadores de Haití, aunque están a la espera de que se promulgue el nuevo Código del Trabajo, están decididos a seguir participando en el diálogo tripartito con el fin de adoptar el necesario marco operativo para asegurar la conformidad con los instrumentos internacionales ratificados por Haití. Aprovechó la oportunidad para agradecer a la OIT por el apoyo técnico que presta continuamente a Haití, así como por su función de facilitador en el diálogo tripartito que tiene lugar para reanudar la labor relativa a la reforma del Código del Trabajo.

El miembro trabajador de Haití indicó que es muy preocupante la situación que prevalece en la actualidad en el mundo del trabajo de Haití. Refiriéndose especialmente al trabajo doméstico y al sector informal, el orador denunció las condiciones de trabajo injustas, tanto respecto de la duración del tiempo de trabajo como en materia de derecho a vacaciones o al preaviso en caso de despido. En cuanto a la situación de los agentes de seguridad y de los trabajadores de empresas de subcontratación en el sector textil, deploró la ausencia de horarios de trabajo fijos y la denegación del pago de horas extraordinarias por parte de los empleadores, con la complicidad del Gobierno. El orador señaló a la atención de la Comisión la violación flagrante de los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106, relativos al tiempo de trabajo, así como del Convenio núm. 81 relativo a la inspección del trabajo. En Haití, la inspección del trabajo carece de medios y capacidades. Si bien la OIT ha contribuido al fortalecimiento de las capacidades de un grupo de inspectores, a éstos a menudo se les impide actuar con total neutralidad y son objeto de muchas presiones. La nueva ley, adoptada gracias al impulso de los empleadores, muestra la inobservancia del Gobierno respecto de sus compromisos ante la OIT. Ésta permite que los empleadores obliguen a los trabajadores y trabajadoras a efectuar horas extraordinarias, ocasionando casos de abusos graves, como el ejercicio de presiones psicológicas y el surgimiento del trabajo forzoso. El Gobierno decidió enmendar, de manera unilateral, el Código del Trabajo, derogando algunos artículos, al tiempo que solicitó y obtuvo una asistencia técnica de la OIT, en el marco de la reforma global de este Código, habiendo sido la finalización de esta reforma una prioridad en cuanto a los resultados que han de alcanzarse en el marco del Programa de Trabajo Decente por País. Los sindicatos de Haití exigen la reanudación del proceso de reforma del Código del Trabajo, que debe respetar, en materia de tiempo de trabajo, el espíritu y la letra de los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106. El orador espera que se respeten los compromisos contraídos en el marco del reciente acuerdo suscrito bajo los auspicios de la OIT y solicita a la OIT un seguimiento

estrecho y riguroso de la aplicación por Haití de los convenios ratificados relativos al tiempo de trabajo.

La miembro gubernamental de Bulgaria hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Noruega, tomó nota de la conveniencia de la discusión de este caso tras el debate sobre el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Las horas de trabajo y los períodos de descanso son elementos centrales de la relación de trabajo y tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores. Haití es el principal beneficiario de asistencia para el desarrollo bilateral de la UE en América Latina y el Caribe. La oradora recordó el compromiso contraído por Haití en virtud del Acuerdo de Cotonú (el marco para la cooperación con la UE) de respetar la democracia, el Estado de derecho y los principios de derechos humanos. Tomó nota con gran preocupación de que la nueva ley deroga la mayoría de las disposiciones del Código del Trabajo que daban efecto a los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo, y no hace efectivas ciertas cuestiones importantes cubiertas por estos convenios, incluidos temas esenciales como el número máximo de horas de trabajo por día y el principio del descanso semanal. La oradora también expresó su preocupación por las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP) en relación con el incumplimiento en la práctica de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a las horas de trabajo y el descanso semanal, así como con la falta de medios de los servicios de la inspección del trabajo para tomar medidas efectivas contra las infracciones. La oradora instó al Gobierno a completar la reforma del Código del Trabajo en consulta con los interlocutores sociales y a garantizar que ésta se ajuste plenamente a los convenios de la OIT. También pidió al Gobierno que garantice en la práctica que los trabajadores gocen de la protección establecida en los convenios relativos al tiempo de trabajo y que tome las medidas necesarias a fin de llevar a cabo las inspecciones del trabajo para que dicha protección sea efectiva. Alentó encarecidamente al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT y a cumplir con su obligación de presentación de memorias. La UE y sus Estados miembros seguirán apoyando a Haití en su empeño por cumplir los convenios de la OIT.

Un observador que representa a la Confederación Sindical Internacional (CSI) se refirió al Programa de Trabajo Decente por País, suscrito por el Gobierno de Haití, los empleadores, los trabajadores y la OIT en 2015, y cuyo primer resultado se centró en la reanudación del proceso de revisión del Código del Trabajo, que debía finalizarse el 31 de julio de 2015. En lugar de esto, se adoptó, en agosto de 2017, la ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas, una ley que viola los principios fundamentales en materia de trabajo y que pone en peligro la conformidad de la legislación nacional con las normas internacionales conexas. Una reglamentación estricta del tiempo de trabajo permite garantizar una vida decente, un equilibrio en la distribución del tiempo entre los espacios profesionales y privados, la preservación de la salud, la ausencia de trabajo forzoso y una remuneración acorde con los esfuerzos realizados. La adopción de la nueva Ley sobre el Tiempo de Trabajo representa, por tanto, un retroceso considerable y un desprecio de la labor realizada en el marco de la OIT y de los compromisos contraídos en términos de diálogo social y de tripartismo. Esta ley tiene un impacto considerable, especialmente para los trabajadores más vulnerables. La negociación del tiempo de trabajo sobre una base individual y no colectiva abre las puertas, en la práctica, al fortalecimiento del poder ilimitado de los empleadores, a una mayor presión patronal en materia de aumento del tiempo de trabajo y a la imposición de sanciones a los trabajadores que no aceptan someterse a las necesidades de las empresas. La situación es aún más preocupante porque la inspección del trabajo no funciona, carece de capacidades o de medios, y algunas veces es corrupta. Además, la ley suprime la condición de que debe consultarse a las organizaciones sindicales representativas sobre las cuestiones relativas a las excepciones posibles en materia de duración del trabajo. Por lo tanto, la ley viola el principio del descanso semanal y reduce drásticamente el nivel de los salarios. El orador lamentó la actitud complaciente del Gobierno, que decidió unirse a los empleadores para violar los convenios internacionales, y que exige que el Estado haitiano respete los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, especialmente reanudando el proceso de reforma del Código del Trabajo y respetando los acuerdos ya alcanzados a este respecto.

El miembro trabajador de la República Dominicana señaló que el manejo de las relaciones laborales en Haití se hace a expensas del respeto de importantes convenios de la OIT. Expresó que cuando hay alto desempleo y pobreza en un país se suele priorizar la creación de empleo en desmedro del trabajo decente, mientras el trabajo decente es fuente de superación de la pobreza. Indicó que cuando trabajadores en el sector de la maquila o en las zonas francas de exportación demandan una reforma laboral verdadera como la que está actualmente interrumpida en Haití, se considera que alejan la posibilidad de inversión extranjera en el país. En opinión del orador, una inversión que se basa en la pobreza de los trabajadores no tiene sentido y debe ser rechazada. Pidió al Gobierno que respete los convenios y continúe con las reformas laborales iniciadas, sin someterse a las reglas sobre condiciones laborales impuestas por las empresas que contrarían los convenios de la OIT.

La miembro trabajadora de Italia recordó que, después de haber obtenido la asistencia técnica de la OIT con miras a reformar el Código del Trabajo, Haití suscribió el Programa de Trabajo Decente por País 2015-2020 en el marco de las negociaciones tripartitas celebradas bajo los auspicios de la OIT. Si bien en dicho Programa se preveía que la revisión del Código del Trabajo debía finalizar en julio de 2015, el Gobierno prefirió adoptar la ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas que deroga una serie de artículos del Código del Trabajo, refuerza el poder de los empleadores y no reglamenta la horas extraordinarias. Esta ley, que vulnera todos los convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo, suprime la necesidad de consular a las organizaciones sindicales representativas para tomar decisiones sobre el tiempo de trabajo y elimina el principio del descanso semanal. Además, la pérdida del 50 por ciento del incremento por realizar trabajo nocturno y, de forma más general, el aumento de la duración del tiempo de trabajo conducen a una reducción considerable de los salarios, lo que suma más aún en la pobreza a los trabajadores y sus familias. Si bien se han reforzado las capacidades de la inspección del trabajo en el marco de la asistencia técnica de la OIT, y las personas que la integran han recibido formación técnica, el mal funcionamiento del Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo y la falta de medios la ponen en una situación de desventaja frente a los empleadores. La oradora denunció los incumplimientos del Gobierno por lo referente al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y el hecho de que éste no respeta sus compromisos relativos a

los convenios de la OIT. Pidió que se reactive el proceso de reforma del Código del Trabajo respetando totalmente el tripartismo.

Una observadora representante de IndustriALL Global Union señaló que para los trabajadores de la industria textil haitiana, las normas de la OIT sobre las horas de trabajo y la semana de trabajo de 48 horas son, lamentablemente, conceptos sin sentido. Se trabajan largas jornadas para sobrevivir debido a los míseros salarios percibidos. Cuando se pagan horas extraordinarias, las tasas establecidas casi siempre son inferiores a la tasa legal. El incumplimiento por el Gobierno de las normas internacionales y las leyes nacionales está dando a las fábricas y a los clientes internacionales vía libre para robar salarios y menoscabar las vidas de algunos de los trabajadores más pobres del mundo. La introducción de la nueva Ley sobre el Tiempo de Trabajo, que derogó las normas existentes sobre las horas extraordinarias, el descanso semanal, la tasa de remuneración por trabajar los domingos y las tasas por realizar trabajo nocturno, sólo empeora las cosas. En mayo de 2017, los trabajadores de 22 fábricas textiles se declararon en huelga para exigir unos salarios más altos. Docenas de dirigentes sindicales y sindicalistas aún deben ser reintegrados, e incluso figuran en listas negras, a pesar de las claras recomendaciones formuladas tras una investigación llevada a cabo por el programa *Better Work* de la OIT. Por último, el orador señaló que si no se pagan unos mejores salarios y no se respeta más a los trabajadores y los derechos sindicales, los convenios de la OIT sobre las horas de trabajo seguirán sin aplicarse y no habrá paz social duradera en la industria textil de Haití.

El miembro trabajador del Uruguay estimó que tratar el caso del cumplimiento por parte de Haití de los convenios sobre tiempo de trabajo desde un punto de vista técnico y pedirles a los trabajadores haitianos que se adapten a los nuevos tiempos es negar que se trata de una tragedia humanitaria. Opinó que la solución a los problemas reside en el diálogo social. Indicó que era necesario ayudar a Haití a retomar el camino del diálogo social con el objetivo de lograr el trabajo decente. Solicitó que se tratara el caso de Haití desde este enfoque.

El representante gubernamental tomó nota de las observaciones y recomendaciones formuladas en un espíritu constructivo durante la discusión. Reiteró la voluntad del Gobierno de respetar sus compromisos internacionales y de proseguir el diálogo en un marco tripartito. Al no haberse publicado el decreto de aplicación de la nueva ley, todavía es posible encontrar una solución consensuada. El acuerdo suscrito entre los interlocutores sociales en marzo de 2018 es un marco ideal para proseguir las discusiones. El orador solicitó la asistencia técnica de la OIT para acompañar este proceso.

Los miembros trabajadores encomiaron la voluntad del Gobierno de tomar medidas para poner su legislación relativa al tiempo de trabajo en conformidad con los convenios internacionales, y expresaron la esperanza de que esta voluntad se traduzca en acciones concretas en el terreno. Las cuestiones relativas al tiempo de trabajo son esenciales. Para hacer que su legislación y sus prácticas sean conformes con los convenios internacionales relativos al tiempo de trabajo, convendría que el Gobierno adopte las medidas siguientes. En primer lugar, garantizar que se consulte al conjunto de los interlocutores sociales representativos a fin de revisar la reglamentación relativa al tiempo de trabajo y de ponerla en conformidad con los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106. Tras el acuerdo alcanzado en marzo de 2018 con los interlocutores sociales para reanudar el diálogo social, convendría que la consulta al conjunto de los interlocutores sociales tenga lugar en el marco de la interrumpida reforma global del Código del Trabajo. Con ello, el Gobierno de Haití podrá cumplir su compromiso, contraído en el marco del Programa de Trabajo Decente por País 2015-2020, de finalizar esta reforma global. Los miembros trabajadores invitaron al Gobierno de Haití a reanudar este proceso en estrecha colaboración con la OIT. Convendría que el Gobierno, con el apoyo del conjunto de los interlocutores sociales, trabaje sobre una serie de puntos. Así, allí donde la legislación no incluya excepciones, convendrá aplicar y hacer respetar el principio de la jornada de trabajo de ocho horas y declarar ilegales las excepciones aplicadas en la práctica. Además, convendría introducir nuevamente una lista que limite los casos en los que se justifique la realización de horas extraordinarias, así como los límites a dicha realización. La desaparición en el Código del Trabajo de una mención explícita al principio del descanso mínimo semanal de veinticuatro horas consecutivas, preferentemente coincidentes con los domingos, y que se deberá conceder al mismo tiempo a todo el personal de un mismo establecimiento, constituye un incumplimiento de las obligaciones previstas por los convenios. Por tanto, convendría volver a introducir este principio en el Código del Trabajo. El Gobierno debe velar por prever, en la legislación y la práctica, que se consulte a los interlocutores sociales con respecto a todo proyecto de reforma relativo a esos elementos. Convendría eliminar la posibilidad contemplada en la legislación de que el trabajador y el empleador negocien a título individual las excepciones a la duración máxima de la jornada de trabajo. La negociación individual sobre temas tan importantes como el tiempo de trabajo es sumamente delicada teniendo en cuenta el carácter fundamentalmente asimétrico del contrato de trabajo, ya que el empleador puede ejercer su autoridad sobre el trabajador. La eficacia de los servicios de inspección es una condición sine qua non para que la legislación sobre el tiempo de trabajo se respete en la práctica. Convendría, por tanto, dotar a los servicios de inspección de personal y recursos materiales y financieros suficientes. También es esencial que los inspectores reciban una formación adecuada en lo relativo al tiempo de trabajo y a las normas internacionales. El Gobierno deberá respetar y hacer respetar la independencia de los servicios de inspección. Convendría igualmente conceder especial atención al respeto de la reglamentación sobre el tiempo de trabajo en el sector informal y en las zonas francas de exportación, donde está ocupada la gran mayoría de los trabajadores haitianos, en particular velando por que los servicios de inspección tengan competencia para controlar en los mismos la aplicación de la legislación. Este caso demuestra que, aunque un gobierno no presente memorias, eso no le permite escapar a los órganos de control de la OIT. Los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que someta sus memorias de conformidad con sus obligaciones constitucionales. Son inaceptables los casos indicados de violencia y de intimidación contra activistas sindicales. Los miembros trabajadores insistieron al Gobierno para que ponga fin a toda maniobra de intimidación de los representantes sindicales en Haití, agilice las investigaciones e imponga a los autores sanciones efectivas y disuasorias. Es importante que los sindicalistas puedan ejercer libremente sus actividades sin temor a represalias. Con el fin de poner en práctica todas estas recomendaciones, se exhorta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT. En respuesta a la observación relativa al escaso número de ratificaciones de los convenios objeto de examen, supuestamente por la falta de flexibilidad de éstos, los miembros trabajadores señalaron que esto pone de relieve la necesidad de llevar a cabo una amplia campaña de ratificación de estos instrumentos adoptados de forma tripartita a fin de

sensibilizar a los Estados Miembros respecto de los principios recogidos en estas normas, y de que esos instrumentos permitan cierta flexibilidad.

Los miembros empleadores declararon que está claro que Haití no es inmune a las realidades de un mundo laboral cambiante, que requiere unas medidas reguladoras más modernas, flexibles y reactivas. Querían dejar claro que, lejos de alentar al Gobierno a no dar cumplimiento a los convenios ratificados, Haití debe cumplir todas las obligaciones internacionales contraídas voluntariamente. Destacaron que la única manera de que un gobierno eluda el cumplimiento de un convenio ratificado es denunciar el convenio cuando se abre la vía de la denuncia. Instaron al Gobierno a que siga con el proceso de reformas, en colaboración con los interlocutores sociales y con la orientación de la OIT, a fin de cumplir sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados. Por último, instaron al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para rectificar la situación de grave incumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que se celebró a continuación. La Comisión expresó su preocupación por una serie de disposiciones de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, de 2017, que no están de conformidad con los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo. La Comisión tomó nota de que no se ha publicado el decreto de aplicación de la nueva ley y de que el Código del Trabajo continúa aplicándose. La Comisión lamentó tomar nota de que no se ha finalizado la reforma integral del Código del Trabajo.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión del caso que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **revise, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la conformidad del Código del Trabajo y de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo con los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo que han sido ratificados;**
- **fortalezca la inspección del trabajo y otros mecanismos de control del cumplimiento pertinentes para velar por que los trabajadores se beneficien de la protección que brindan los convenios, e**
- **informe a la Comisión de Expertos sobre estas medidas.**

La Comisión insta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para abordar estas cuestiones. Asimismo, la Comisión exhorta al Gobierno a que transmita sin demora a la Comisión de Expertos todas las memorias debidas, y a que presente a la siguiente reunión de la Comisión de Expertos, en noviembre de 2018, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas conclusiones.

La representante gubernamental declaró que la delegación de su país ha tomado buena nota de las discusiones y de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia y comparte la opinión de la Comisión de Expertos formulada en su Estudio General según la cual «la cantidad de horas trabajadas y la forma en que estas se distribuyen no solo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos». Los convenios ratificados por Haití forman parte del corpus jurídico interno de conformidad con el artículo 276-2 de la Constitución haitiana, y por lo tanto están por encima de la legislación nacional en la jerarquía normativa y pueden invocarse sin reserva ante los tribunales. En seguimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos acerca de la aplicación de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, de 2017, el Estado de Haití prevé celebrar consultas tripartitas para detectar y abordar las principales dificultades encontradas a la hora de aplicar la Ley, y adoptar ordenanzas o medidas reglamentarias en las que se indique el ámbito de aplicación correspondiente. Por otra parte, el Gobierno es consciente del retraso en la finalización del proceso de reforma de Código del Trabajo; las discusiones se entablaron en la oficina del Primer Ministro y proseguirán en un marco tripartito, con arreglo al Acuerdo de San José, de 21 de marzo de 2018, y a las recomendaciones de la Oficina.

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)

MALASIA – MALASIA PENINSULAR (ratificación: 1957)
SARAWAK (ratificación: 1964)

Un representante gubernamental indicó que el Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones expresadas por la Comisión en 2017, así como de las conclusiones de la Comisión en la que le pide que restablezca la igualdad de trato haciendo extensiva la cobertura del Régimen de la Seguridad Social de los Empleados (ESS) a los trabajadores extranjeros. De hecho, el Gobierno ha acordado extender la protección del ESS, labor que incumbirá a la Organización de la Seguridad Social (SOCSO), a los trabajadores extranjeros, y el año pasado realizó grandes esfuerzos a tal efecto. Sin embargo, dicho proceso debe llevarse a cabo de una manera justa y a un ritmo que resulte conveniente tanto a los empleadores como a los trabajadores, así como a los paneles de seguros, al proveedor de sistemas y a la SOCSO. Se necesita cierto tiempo para asegurar una transición sin contratiempos de los trabajadores extranjeros al ESS; para el establecimiento de mecanismos de aplicación, bases de datos y hojas de ruta, y para la organización de reuniones de colaboración con las partes interesadas y los interlocutores sociales a fin de dar cabida al cambio. El año pasado, el Gobierno adoptó varias medidas para fortalecer y mejorar el Régimen de Indemnización de los Trabajadores (WCS) con el objetivo de poner fin al mismo durante un período de transición de tres años como máximo. Este período de transición es necesario habida cuenta de tres factores principales. En primer lugar, sólo se ha encomendado recientemente a la SOCSO el establecimiento del Sistema de Seguro de Empleo, y la SOCSO necesita cierto tiempo para que los fondos sean sostenibles y para que los asuntos administrativos relacionados con el Sistema de Seguro de Empleo funcionen correctamente. Además, deberán introducirse algunas modificaciones a la Ley de Seguridad Social existente. En segundo lugar, existen obligaciones contractuales con los paneles de seguros y el proveedor de sistemas del régimen de indemnización electrónica. Por último, debe concederse a los empleadores tiempo suficiente para adaptarse a los cambios que tendrán lugar al pasar del WCS al ESS. A la luz de los recientes cambios producidos en el Gobierno, dicho plan de transición se someterá a la administración para su examen y aprobación. El Gobierno está dispuesto a adoptar medidas inmediatas, que incluyan más deliberaciones y una mayor colaboración con los interlocutores sociales. No debería dejarse a ningún trabajador extranjero sin cobertura para las lesiones tanto profesionales como no profesionales. Incumbe a los Estados proteger los derechos de los trabajadores extranjeros y prevenir todas las formas de discriminación, pero debería tomarse nota que el acceso a la atención de salud siempre ha estado a disposición de todos los trabajadores, con independencia de su situación. El Gobierno apoya plenamente los principios de igualdad de trato y está comprometido a dar curso a la solicitud de la Comisión para asegurar el acceso de los trabajadores extranjeros a la indemnización por

accidente. El Gobierno ya ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT y está dispuesto a estrechar la colaboración una vez que el nuevo Gobierno lo solicite y apruebe. Se entablarán discusiones y se solicitará asistencia técnica a la Oficina sobre la cuestión objeto de examen, con miras a establecer mecanismos apropiados para superar cualquier problema que pueda surgir.

Los miembros trabajadores mencionaron que los mecanismos de control de la OIT llevan más de dos decenios abordando el persistente problema de la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, en particular con respecto a los accidentes del trabajo. Desde 1993, la Comisión de Expertos examina la cuestión de que los trabajadores extranjeros empleados en Malasia por un período de hasta cinco años sean transferidos del ESS, que prevé pagos periódicos a las víctimas de accidentes del trabajo, al WCS, que sólo garantiza el pago de una suma global de una cuantía considerablemente inferior. Reducir la protección que se brinda a los trabajadores migrantes contraviene claramente lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio, que obliga a los Estados que lo han ratificado a conceder a los trabajadores migrantes que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en su territorio, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. La Comisión ha discutido este caso en múltiples ocasiones, requiriendo la extensión de la cobertura del ESS a los trabajadores migrantes y la elaboración, en consulta con los interlocutores sociales, de una legislación que garantice la eliminación de las prácticas de discriminación entre trabajadores migrantes y trabajadores nacionales. También señaló con gran pesar que el Gobierno no ha tomado medidas para poner en práctica las conclusiones de la Comisión, ni ha respondido a la solicitud expresa de la Comisión de Expertos de presentar una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio. Durante muchos años, millones de migrantes se han visto afectados por este trato discriminatorio, a pesar de que han colmado la considerable escasez de mano de obra poco calificada en sectores económicos clave. Se estima que entre el 20 y el 30 por ciento de la fuerza de trabajo del país está constituida por trabajadores migrantes provenientes de diferentes países, como Indonesia, Myanmar, Viet Nam, Filipinas, Tailandia, Camboya y la República Democrática Popular Lao. Además de los 2 millones de trabajadores migrantes legalmente registrados, también hay varios millones de trabajadores migrantes indocumentados. Se estima que entre 1 y 4 millones de trabajadores migrantes indocumentados contratados en los trabajos más peligrosos no tienen derecho a recibir ninguna indemnización. Aproximadamente un tercio de los trabajadores de los sectores agrícola, manufacturero y de la construcción son trabajadores migrantes, los cuales constituyen el 70 por ciento de los trabajadores del sector agrícola. Aunque estas industrias han aportado 297 000 millones de ringgits (63 000 millones de euros), o el 35,7 por ciento de PIB de Malasia en 2014, la tasa de accidentes del trabajo en estos sectores es sumamente elevada. Según datos oficiales, entre enero y octubre de 2017, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo registró 1 645 accidentes en el lugar de trabajo que causaron incapacidad permanente o temporal, y 46 accidentes mortales sólo en el sector manufacturero. En el mismo período, 63 trabajadores perdieron la vida en el sector de la construcción y 18 trabajadores en el sector agrícola. Dado que las estadísticas oficiales sólo tienen en cuenta los accidentes investigados, se estima que el número real de accidentes del trabajo es incluso mayor. A pesar de estas terribles cifras y de la enorme contribución de los trabajadores migrantes al crecimiento económico y al desarrollo de Malasia a lo largo de los años, el Gobierno sigue denegando un trato igual y equitativo a los trabajadores migrantes. Si en virtud del ESS un trabajador con lesiones permanentes tiene derecho a una prestación periódica en metálico equivalente al 90 por ciento de su «salario diario medio supuesto» (artículo 22, b) y cuarto anexo de la Ley de Seguridad Social), los trabajadores migrantes con lesiones permanentes que se encuentran en la misma situación sólo tienen derecho al pago de una suma única global de tan sólo 62 meses de salario o 23 000 ringgits (aproximadamente 4 900 euros), con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de Indemnización de los Trabajadores (WCA). El pago de una suma global en lugar de pagos periódicos representa de por sí una diferenciación en la calidad de la protección brindada, como muestran las pruebas globales existentes. Además, el nivel del pago de una suma global efectuado a los trabajadores migrantes es una mera fracción de la cuantía a la que tienen derecho los trabajadores malasios que se encuentran exactamente en la misma situación. Una simulación actuarial realizada por la OIT estimó que un trabajador nacional tiene derecho a percibir un total de 425 000 ringgits, con pagos periódicos calculados como una suma global. Según dicha simulación, los trabajadores migrantes tienen derecho a unos 23 000 ringgits, lo que significa que sólo pueden beneficiarse del 5,4 por ciento de las prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores malasios. Este nivel de discriminación entre trabajadores en el siglo XXI es, como poco, impactante y lamentable.

Con respecto a la atención de salud, los trabajadores malasios tienen derecho a un tratamiento gratuito de las lesiones en cualquier clínica u hospital público, corriendo los gastos médicos a cargo del fondo del ESS. En el marco del WCS, el empleador asume los gastos médicos por lesiones profesionales, lo cual expone a los trabajadores migrantes a posibles abusos, ya que los empleadores pueden negarse a pagar el tratamiento necesario. Además, los trabajadores migrantes sólo pueden reclamar la devolución de los gastos médicos después de haberse recuperado totalmente e, incluso entonces, suelen tardar varios meses en ser reembolsados, lo cual los deja, entre tanto, sin medios de subsistencia. Los trabajadores migrantes indocumentados corren el riesgo de ser detenidos mientras tratan de acceder al tratamiento médico. Además, un trabajador nacional que sufre una lesión en el lugar de trabajo que le ocasiona una incapacidad temporal para trabajar de al menos cuatro días tiene derecho a unas prestaciones por discapacidad temporal equivalentes al 80 por ciento de su salario. Los trabajadores migrantes incapacitados temporalmente debido a una lesión en el lugar de trabajo, sólo tienen derecho a pagos quincenales equivalentes a un tercio de su salario mensual. Cabe señalar que los trabajadores migrantes están sujetos a otras formas de trato desigual. Como señaló la Comisión en 2016 en su examen de la aplicación en el país del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los trabajadores migrantes siguen enfrentándose a algunos obstáculos prácticos para la negociación colectiva, en particular a causa de la inseguridad de los contratos de trabajo y a la vulnerabilidad debida a la discriminación antisindical. Además, los 300 000 o 400 000 trabajadores migrantes que están empleados en Malasia siguen sin gozar de la protección laboral básica reconocida por la legislación nacional y se enfrentan a condiciones de trabajo abusivas, registrándose incluso casos de trabajo forzoso. El Gobierno ha adoptado medidas severas en lo que respecta a los trabajadores migrantes indocumentados. En julio de 2017 las autoridades de Malasia arrestaron a más de 3 300 de esos trabajadores que no se habían registrado para obtener una tarjeta de cumplimiento *(E-card o Enforcement Card)*. Por miedo a ser detenidos y deportados, muchos trabajadores migrantes se han escondido, lo que limita enormemente su acceso a la protección que se brinda a los tra-

bajadores. Los miembros trabajadores expresaron su profunda preocupación por la situación de los trabajadores migrantes, que constituyen una buena parte de la población activa del país. A pesar de numerosos debates entablados en la Comisión y del asesoramiento técnico prestado por la OIT, hasta la fecha no se han materializado las medidas anunciadas por el Gobierno en sus declaraciones. Instaron con la mayor insistencia al Gobierno a que ponga su legislación y las instituciones de la seguridad social en conformidad con el Convenio y a que garantice efectiva y rápidamente la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales con respecto a las lesiones profesionales. En tanto que parte en el Acuerdo Amplio y Progresivo de Asociación Transpacífica (CPTPP), Malasia tiene la obligación de emprender reformas legislativas para eliminar todas sus disposiciones discriminatorias. El nuevo Gobierno ha renovado el compromiso de Malasia de llevar a cabo esas reformas necesarias. Los miembros trabajadores confiaron en que el Gobierno honre plenamente sus compromisos adoptando medidas rápidas y concretas para eliminar todas las formas de discriminación contra los trabajadores migrantes.

Los miembros empleadores mencionaron que la Comisión de Expertos ha formulado numerosas observaciones durante varios años. Además de las cuestiones técnicas planteadas por los miembros trabajadores, es importante tener en cuenta el contexto de la situación. Malasia está compuesta de 13 estados federales y 3 territorios federales, divididos en dos regiones. La gobernanza del Estado se divide entre los gobiernos federal y estatal, mientras que la administración directa de los territorios federales incumbe al gobierno federal. Cabe señalar en particular que los Estados de Malasia Oriental (Sabah y Sarawak) tienen políticas y controles de inmigración independientes, y una condición de residencia particular. Se requieren visados para viajar entre dos estados o entre cualquier estado y Malasia Peninsular, lo que plantea una serie de problemas, también en términos de administración de los regímenes a nivel nacional. La situación que condujo a la discusión del caso comenzó en 1993, cuando se transfirió a los trabajadores extranjeros del ESS, que preveía pagos periódicos a las víctimas de accidentes del trabajo, al WCS, que sólo garantiza el pago de una suma global en concepto de indemnización por accidentes del trabajo. Con el transcurso de los años, los órganos de control han expresado su preocupación por las diferencias que existen en dichos regímenes, las cuales han sido señaladas por los trabajadores. Debe acogerse con agrado la intención del Gobierno de llevar a cabo reformas y armonizar o volver a armonizar las disposiciones aplicables a los trabajadores extranjeros con el régimen existente para los trabajadores nacionales. Sin embargo, los miembros empleadores también tomaron nota de que, ya en 2011, el Gobierno indicó que un comité técnico dentro del Ministerio de Recursos Humanos integrado por todas las partes interesadas consideró las tres opciones siguientes: 1) la extensión del ESS para cubrir a los trabajadores extranjeros; 2) la creación de un régimen especial para trabajadores extranjeros en el ESS, y 3) la elevación del nivel de las prestaciones del WCS a un nivel equivalente a las del ESS. Ésta no es la primera vez que el Gobierno proporciona información en la misma línea, y hasta el momento no se prevé ninguna acción concreta. Cabe señalar que el Gobierno ha expresado su voluntad y compromiso para abordar la situación ante la presente Comisión.

Los miembros empleadores eran conscientes de que introducir estos cambios es más fácil en la teoría que en la práctica, habida cuenta de los retos que se plantean. En el ESS, se exige a los trabajadores que coticen un mínimo de 24 meses antes de que ellos o su familia puedan recibir ninguna prestación de este régimen en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales. Los trabajadores extranjeros a menudo no llevan suficiente tiempo en el país para poder acceder a dichas prestaciones, mientras que en el marco del WCS están cubiertos inmediatamente en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales. Si bien existen diferencias en términos de indemnización monetaria tal como indican los trabajadores, también deben tomarse en consideración otros componentes. Dado que a los trabajadores extranjeros se les suele contratar por menos de 24 meses, es evidente que el ESS no es adecuado para ellos, al menos en su forma actual. Teniendo en cuenta el gran número de trabajadores migrantes interesados y la alta tasa de accidentes registrada entre ellos, lograr el objetivo de la equidad requiere conciliar tres factores principales: en primer lugar, las dificultades administrativas y prácticas que han obstaculizado la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, entre las que se cuenta que éstos suelen estar en Malasia para realizar un trabajo vinculado con un proyecto concreto, por lo general menos de 24 meses. Asimismo, si quedan incapacitados como consecuencia de un accidente del trabajo, se les suele repatriar, por lo que el pago de una indemnización resulta difícil por motivos administrativos. En segundo lugar, se plantea la cuestión de si el Convenio exige o no la igualdad de trato absoluta. Lo que realmente exige el Convenio es que los trabajadores deben recibir el mismo trato, lo que a menudo no es posible por razones prácticas. Esto plantea la cuestión de una interpretación más general, por ejemplo, si el trato de igual valor es exactamente tan aceptable como el mismo trato. En tercer lugar, independientemente de la interpretación elegida, y dado que el ESS es difícil de aplicar a los trabajadores que no se encuentran en el país durante el período mínimo de tiempo requerido, es esencial determinar la equivalencia actuarial del pago de una suma global a los trabajadores migrantes previsto en el WCS con el valor de los pagos periódicos. La comparación entre el valor de los pagos periódicos y el del pago de una suma global es una cuestión particularmente delicada y técnica. Dependiendo de la respuesta, es posible que el WCS se considere una manera válida de gestionar las prestaciones por accidentes del trabajo y por invalidez para los trabajadores extranjeros en Malasia. Esto puede requerir el ajuste del pago. Sin embargo, la cuantía de la prestación no es la única consideración; también es importante la cobertura. El ESS se aplica únicamente a los accidentes del trabajo (incluidos los ocurridos en el desplazamiento entre el hogar y el trabajo) que se traducen en al menos cuatro días de licencia por enfermedad, mientras que el WCS no contempla restricciones de este tipo. En lo que respecta a la cobertura, se considera que el WCS es más favorable a los trabajadores extranjeros que el ESS a los nacionales. Otros Estados Miembros con jurisdicciones federales/estatales se enfrentan a retos análogos. Éste es sin duda el motivo por el que algunos de estos Estados no ratifican los convenios a menos que sus leyes federales exijan el cumplimiento por los Estados. Sin embargo, ya que puede considerarse que no entra dentro del mandato de la Comisión pedir que un Estado Miembro cambie sus estatutos, debería reconocerse que es improbable que una solución a este problema sea aplicar el sistema nacional directamente a los trabajadores migrantes. En su lugar, debería hallarse una solución híbrida para alcanzar un resultado sostenible, teniendo en cuenta los retos prácticos que se plantean. Como conclusión, la Comisión debería reconocer el compromiso del Gobierno de realizar progresos en lo que respecta a esta cuestión, y el compromiso con el valor de la equivalencia. El Gobierno debería elaborar planes y establecer procesos a la mayor brevedad que indiquen cómo pretende realizar progresos.

El miembro trabajador de Malasia declaró que Malasia es un país importante de destino para los trabajadores migrantes de Asia. Hay aproximadamente 2 millones de trabaja-

dores migrantes regularizados, aunque se estima que existen unos 4 millones de trabajadores migrantes en situación irregular, sin que se disponga todavía de cifras precisas respecto a estos últimos. La Comisión examinó este caso por primera vez en 1996, después de que los trabajadores migrantes empeoraran sus coberturas sociales al pasar del ESS al WCS, en 1993. La indemnización por accidente del trabajo pagada a los trabajadores migrantes ha seguido siendo abiertamente desigual. Por ejemplo, en el marco del ESS, los trabajadores nacionales reciben indemnizaciones en caso de discapacidad temporal y de invalidez permanente. Además, se benefician de prestaciones adicionales como las prestaciones médicas, la indemnización por necesidad de asistencia constante de una tercera persona, la rehabilitación profesional, y prestaciones por personas a cargo por gastos de sepelio o de educación. Por otra parte, los trabajadores migrantes tienen derecho a un pago único en virtud de un régimen de seguros que corresponde a una póliza que los empleadores deben costear, aunque dicho pago está condicionado a que procedan de este modo. En caso de accidente mortal o de discapacidad permanente sufridos durante sus horas de trabajo, las prestaciones que reciben oscilan únicamente entre 2 500 y 6 281 dólares de los Estados Unidos. Los trabajadores migrantes también tienen derecho a exiguas sumas por tratamiento médico y a aproximadamente 1 206 dólares de los Estados Unidos por repatriación y gastos de sepelio. Si los trabajadores migrantes tienen algún accidente fuera de sus horas de trabajo, deben acreditar discapacidad permanente para obtener una prestación de un seguro que cubra supuestamente su pérdida de salario, una indemnización, el costo del tratamiento y la repatriación. Los trabajadores migrantes de Malasia son empleados con frecuencia en trabajos peligrosos sin facilitarles equipo de protección o formación suficientes, y suelen vivir en condiciones penosas. Se ha documentado una elevada incidencia de accidentes en el trabajo y en el desplazamiento del hogar al trabajo, y los sectores en los que se ha registrado el número más elevado de lesiones y muertes son la manufactura, la construcción y la agricultura, todos ellos sectores donde predominan los trabajadores migrantes como mano de obra. En 2018, la muerte de tres trabajadores migrantes llamó la atención de los medios de comunicación. Entre ellos, Adelina, una muchacha de 28 años de edad, falleció, en febrero de 2018, en Taman Kota Permai Bukit Mertajam, como consecuencia de abusos. El informe forense reveló que la víctima había muerto por insuficiencias en varios órganos, y la policía no descartó la posibilidad de que, además de haber sido maltratada y golpeada, se hubiera desatendido la salud de la trabajadora doméstica, entre otros motivos a causa de una alimentación y un alojamiento deficientes durante un par de meses. Su familia recibió una suma por una cuantía equivalente a tres años de salario atrasado y una indemnización que incluyó los costos de repatriación y gastos de sepelio. Además, un trabajador migrante indio documentado, Sr. Lathif, de 22 años de edad, que trabajaba en Malasia desde enero de 2018, sufrió un accidente mientras trabajaba en una plantación de aceite de palma al volcar un tractor y quedar atrapado debajo. Falleció en mayo de 2018 como consecuencia de las graves lesiones que sufrió. Todavía no se ha pagado a la familia la escasa indemnización que se le debe. Además, Haironnissa, una trabajadora migrante indonesa falleció a causa de unas fiebres altas contraídas mientras trabajaba. El médico del equipo clínico que la atendió se negó a transferirla a un hospital para que siguiera su tratamiento. Su supervisor y su jefe de servicio tampoco la ayudaron, y la mujer murió después de que sus padres se la llevaran de vuelta a Indonesia. Hay un proceso pendiente para que se investigue a la empresa. Desde enero de 2018, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) ha tenido noticia de 42 casos relativos a enfermedades profesionales de trabajadores migrantes. El 60 por ciento de estos trabajadores han sido objeto de una reducción de sus salarios, no han podido acceder con facilidad a tratamiento médico y no pueden trabajar. No se han adoptado medidas para aplicar los objetivos del Undécimo Plan de Malasia (2016-2020), a saber: 1) elaborar y aplicar una política integral de inmigración y empleo para los trabajadores migrantes; 2) colaborar con los mandantes tripartitos, y 3) proporcionar a la Comisión de Expertos la memoria detallada que se solicitó en 2011 y 2017. Ésta es la quinta vez desde 1996 en que la Comisión examina el incumplimiento del Convenio por el Gobierno. Mientras esta cuestión sigue pendiente, peligra la vida, la integridad física y la seguridad de los trabajadores migrantes. Tras 60 años en el poder, el antiguo Gobierno ha sido sustituido. El nuevo Gobierno debería subsanar los errores cometidos y restaurar sin demora la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, de conformidad con el Convenio y siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

El miembro empleador de Malasia tomó nota de que, en la actualidad, los trabajadores extranjeros en Malasia están asegurados en el marco del WCS, establecido en virtud de la WCA. Este régimen ha venido funcionando bien, ya que proporciona a los trabajadores numerosas prestaciones, como el pago de una suma global en caso de lesión o de muerte, pagos por lesiones sufridas en el lugar de trabajo y un pago por repatriar el cadáver al país de origen en caso de fallecimiento. De igual modo, el Ministerio del Trabajo está facultado para evaluar con rapidez las reclamaciones de indemnización de los trabajadores, recibir los pagos de la respectiva empresa de seguros y efectuar el desembolso de las indemnizaciones a las personas a cargo de los trabajadores fallecidos. Por último, la prima de seguro en el marco del WCS, que oscila entre los 68 y los 72 ringgits por trabajador y año, corre totalmente a cargo de los empleadores. Más concretamente, los tipos de prestaciones y de indemnización en el marco del WCS son los siguientes: 1) en el caso de discapacidad temporal: pagas quincenales de hasta 165 ringgits durante un período de cinco años; 2) en el caso de discapacidad total permanente: pagos por una cuantía equivalente al salario durante 60 meses, o 23 000 ringgits (la que sea inferior de las dos); si hay necesidad de asistencia personal constante, se añadirá otro 25 por ciento a la indemnización; 3) en el caso de discapacidad parcial permanente: un porcentaje de 23 000 ringgits según el grado de discapacidad física o de pérdida de capacidad de ingresos; 4) en el caso de fallecimiento ocurrido durante el trabajo o en el desplazamiento del hogar al trabajo: pagos por una cuantía equivalente al salario durante 60 meses o 18 000 ringgits (la que sea inferior de las dos); 5) en el caso de fallecimiento o de discapacidad total permanente: 23 000 ringgits, y 6) gastos de repatriación por fallecimiento o discapacidad total permanente: 4 800 ringgits. Teniendo en cuenta esas prestaciones y la cobertura por accidentes, resulta irónico que la Comisión haya insistido en múltiples ocasiones en proteger a los trabajadores cubiertos por la SOCSO sin examinar si esto redunda realmente en beneficio de los trabajadores extranjeros. Por ejemplo, la cobertura del régimen de accidentes del trabajo se limita a las lesiones profesionales en el lugar de trabajo que incluyen las lesiones en los desplazamientos del hogar al trabajo, las cuales deben cumplir el criterio de que la licencia por enfermedad derivada de una lesión profesional ha de ser de al menos cuatro días de no disponibilidad para el trabajo, frente al régimen del WCS, que contempla 24 horas para la cobertura. En vista de lo anterior, si bien el examen de la Comisión se basa en cuestiones técnicas de igualdad de trato, debe comprenderse que poner a los trabajadores bajo la cobertura de la SOCSO va en de-

trimento de ellos. La insistencia de la Comisión en examinar el presente caso hará que, a la postre, los trabajadores extranjeros estén cubiertos por el régimen de accidentes del trabajo aplicable únicamente a las lesiones profesionales en el lugar de trabajo, y no por el WCS, que prevé 24 horas para la cobertura con la lista de prestaciones antes enumeradas que sin duda son superiores y más beneficiosas que las prestaciones al amparo del régimen de accidentes del trabajo de la SOCSO.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Montenegro, Bosnia y Herzegovina, y de los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo, declaró que el Acuerdo de Asociación y Cooperación UE-Malasia concluido hace dos años ha fortalecido la cooperación bilateral con la UE y abarca una gran variedad de ámbitos, incluidos los derechos humanos y la cooperación sectorial en lo que respecta al trabajo y al empleo. Sin embargo, es sumamente lamentable que el caso ya se discutiera el año anterior en la Comisión y que el trato discriminatorio de los trabajadores extranjeros sea una cuestión de larga data que persiste desde 1993, a pesar de los reiterados llamamientos de la Comisión para poner fin a esta práctica. Dado que el Gobierno no ha presentado la memoria detallada solicitada por la Comisión, la oradora se vio obligada a reiterar los mismos comentarios del año anterior: los trabajadores migrantes aportan muchas calificaciones necesarias y realizan contribuciones valiosas al desarrollo económico y social de Malasia y, con frecuencia, desempeñan trabajos considerados indeseables por los nacionales. No obstante, su contribución no suele estar plenamente reconocida, y siguen siendo vulnerables a las condiciones precarias, las prácticas abusivas o el trato desigual, entre otras cosas, a un mayor riesgo de accidente y a problemas de salud. Por consiguiente, la oradora instó al Gobierno a que adopte medidas urgentes para extender el régimen de seguridad social de los trabajadores nacionales a los trabajadores extranjeros, para poner fin a tales prácticas discriminatorias y garantizar la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros, en particular con respecto a la indemnización por accidentes del trabajo. Por último, la oradora reiteró el compromiso de la UE con una colaboración constructiva y la creación de alianzas con Malasia.

El miembro gubernamental de Tailandia, hablando en nombre de los Estados Miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), acogió con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno y su buena voluntad para extender el régimen de seguridad social a los trabajadores extranjeros, así como las pocas acciones emprendidas para realizar progresos. Debería alentarse al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para cumplir el Convenio, especialmente para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros respecto de la indemnización por accidentes. La Comisión debería considerar los esfuerzos desplegados por el Gobierno.

La miembro trabajadora de los Estados Unidos recordó que en Malasia existen dos sistemas distintos de indemnización de los trabajadores: uno para los malasios y otro para los trabajadores migrantes registrados. Los trabajadores migrantes que no están registrados no tienen ningún tipo de cobertura de indemnización por accidentes, aunque superan en número a los trabajadores migrantes registrados en una proporción aproximada de dos a uno. Si se adopta una actitud sarcástica al respecto, se puede decir que en realidad existen tres sistemas en Malasia: el ESS, el WCS y nada en absoluto. Los empleadores no tienen ninguna obligación de rendir cuentas cuando compran el seguro de indemnización de los trabajadores: si un empleador no compra ningún seguro o compra un seguro inadecuado o un seguro con exclusiones (por ejemplo, para lesiones que se producen sin el equipo de protección adecuado), el único que se ve perjudicado es el trabajador que se lesiona. Además, el registro de los trabajadores migrantes está vinculado con empleadores específicos. Si un trabajador se lesiona mientras trabaja para otro empleador, no sólo no volverá a beneficiarse de la cobertura del WCS, sino que además correrá el riesgo de ser detenido en caso de que busque atención médica, y de ser deportado. El WCS establece un límite máximo para los pagos de sumas globales, que los empleadores utilizan indebidamente. Por ejemplo, un trabajador nepalés del sector de la construcción tuvo un accidente en el lugar de trabajo a raíz del cual perdió cuatro dedos. Los gastos médicos ascendieron a más de 25 000 ringgits, que la póliza de seguro cubrió. Su empleador no sólo utilizó la totalidad del pago de la suma global para pagar dichos gastos, sino que además ahora está cobrando al trabajador los gastos superiores al valor de la póliza. El trabajador de hecho estaba pagando los gastos médicos en lugar de ser indemnizado por ellos. Lamentablemente, en el marco del WCS, se trata de uno de los casos hipotéticos «más optimistas», ya que el empleador de ese trabajador adquirió una póliza de seguro por el monto máximo. Debido a la ausencia de inspecciones del trabajo, no hay ninguna forma de exigir que los empleadores rindan cuentas por el cumplimiento de las garantías mínimas establecidas en la WCA, que ya viola de por sí el Convenio y no cubre dos tercios de la mano de obra migrante del país. Tampoco hay forma de que los trabajadores puedan presentar quejas por recibir un seguro inadecuado y, en particular, de que lo puedan hacer sin temor a sufrir represalias. La existencia de dos sistemas de indemnización por accidentes para los nacionales y para los trabajadores migrantes no sólo es una discriminación patente y una violación del Convenio, sino que además permite explotar a dichos trabajadores. La WCA es un medio legal para negarse a hacerse cargo de los trabajadores que se lesionan en el trabajo y más bien resulta conveniente para eludir las obligaciones una vez se paga la suma global. Éste es el tipo de explotación que se procura eliminar en el marco del Convenio.

El miembro trabajador de Singapur señaló que, si bien las leyes no discriminan explícitamente a los trabajadores migrantes, en la práctica, sus derechos no están plenamente protegidos debido a la inacción del Gobierno. Cabe citar varios ejemplos al respecto. En primer lugar, de conformidad con la Ley sobre el Fondo de Previsión de los Empleados, de 1991 (Ley núm. 452), las cotizaciones al mencionado Fondo son obligatorias, mientras que para los trabajadores migrantes son voluntarias. Además, únicamente se puede retirar el dinero ahorrado de los trabajadores en caso de muerte, de incapacidad física o mental, o si éstos regresan a su país de origen. En segundo lugar, con arreglo a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), los trabajadores malasios pueden organizarse y constituir sindicatos, mientras que los trabajadores migrantes sólo pueden ejercer este derecho si sus empleadores no se oponen a ello. Además, el Ministerio del Interior ha impuesto una prohibición absoluta a dichos trabajadores que no les permite afiliarse a ningún tipo de asociación. En tercer lugar, en virtud de la Ley sobre el Empleo, de 1955, todos los trabajadores deben tener un contrato de trabajo en el que se indique claramente el nombre del empleador. Sin embargo, los trabajadores migrantes se ven afectados por la falta de contratos de trabajo, o de contratos con condiciones menos favorables que son pactadas antes de dejar su país de origen. Algunos empleadores no renuevan el permiso de los trabajadores, lo que da lugar a que los migrantes pierdan su condición legal. Asimismo, los trabajadores migrantes se enfrentan a problemas relacionados con el derecho de negociación colectiva, el impago de los salarios, los despidos improcedentes y la falta de equipo de protección en el lugar

de trabajo. El orador mencionó una queja pendiente de solución que se había presentado ante una dirección regional de trabajo, la cual se refería a un trabajador nepalés que se había lesionado, no había recibido ningún salario durante su período de licencia por motivos médicos y había tenido que pagar sus gastos médicos. Si no pagaba 3 000 ringgits a la agencia de colocación, no podía volver a su país. A raíz de una investigación llevada a cabo por la mencionada dirección, se han detectado varias violaciones de la legislación laboral. Los trabajadores migrantes son víctimas, cada día, de las prácticas discriminatorias descritas anteriormente. Considerando que la cuestión examinada en el marco del Convenio sigue sin resolverse durante más de 20 años, el orador instó al Gobierno a que restituya a los trabajadores migrantes la cobertura de la SOCSO y a que vele por la igualdad de trato y por la protección de dichos trabajadores.

La miembro trabajadora de Australia afirmó que el hecho de que los derechos de indemnización sean considerablemente inferiores en el caso de los trabajadores migrantes constituye un incumplimiento directo del Convenio y sigue siendo muy preocupante. Según las estimaciones, existen entre 4 y 6 millones de trabajadores migrantes en Malasia, a muchos de los cuales se los contrata recurriendo a la subcontratación o a agencias de colocación entre las más de 2 000 agencias que existen únicamente en Malasia. Como consecuencia de los cambios legislativos, los trabajadores migrantes son ahora empleados de esas agencias y no de los empleadores para los que trabajan, y las agencias se encargan de la documentación legal. Pese a su condición de ilegales, muchos trabajadores migrantes se enfrentan a la servidumbre por deudas. La retención de pasaportes es una práctica común y la trata de personas es cada vez más frecuente. En el Informe de Amnistía Internacional de 2010 se indica que los trabajadores migrantes dependen considerablemente de las agencias porque, si dejan su trabajo o si la agencia los despide, su condición jurídica cambia y pasan a ser ilegales. Haciendo referencia al ejemplo de un trabajador migrante nepalés empleado por una agencia de colocación que desconocía el nombre de su empleador y que interpuso una queja por un problema relacionado con una indemnización por accidente, la oradora destacó que el régimen actual merma la transparencia del proceso cuando un trabajador migrante se lesiona. La subcontratación también limita la capacidad de los servicios de la inspección del trabajo, que ya de por sí realizan muy pocas inspecciones. A pesar de que se ha ofrecido al Gobierno la asistencia técnica de la OIT en ocasiones anteriores, éste sigue incumpliendo el Convenio.

El miembro trabajador de Indonesia, hablando en nombre del Sindicato de Bienestar de los Trabajadores de Indonesia (IWWU, Indonesia), la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC, Camboya), la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU, Corea), la Federación de Trabajadores Libres (FFW) y la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO, Filipinas), subrayó que, a pesar del papel primordial que desempeñan los trabajadores migrantes en el desarrollo de la región de Asia Sudoriental, a menudo son víctimas de abusos. Malasia se ha beneficiado enormemente del empleo de trabajadores migrantes en varios sectores económicos importantes como la manufactura, la construcción y las plantaciones. Sin embargo, la situación relativa a los trabajadores migrantes, en particular en relación con la indemnización por accidentes del trabajo, no se ajusta al Convenio y se deberían adoptar medidas más apropiadas y drásticas. La alta incidencia de accidentes y muertes en el trabajo de trabajadores migrantes en Malasia suscita una gran preocupación. En un acto paralelo a la actual Conferencia Internacional del Trabajo, las organizaciones sindicales interregionales (Asia Pacífico, África, América, Estados Árabes, Asia Sudoriental y Asia Meridional) han firmado un memorando de entendimiento con el objeto de aunar y coordinar esfuerzos a fin de promover la protección de los trabajadores migrantes en la región. En la ceremonia de firma de este memorando de entendimiento, el Director General expresó el compromiso de la OIT de apoyar esta iniciativa. El Gobierno debería mostrar un compromiso similar para asegurar que las cuestiones relativas a los trabajadores migrantes se aborden de manera efectiva.

El representante gubernamental declaró que todos los comentarios formulados durante la discusión se considerarán seriamente, ya que ayudarán al Gobierno a mejorar la situación del país. Se trata de lograr el apoyo de los miembros empleadores y trabajadores del país, especialmente de los últimos, para que actúen como catalizadores con miras a la consecución de la transferencia de la protección de los trabajadores extranjeros por parte del ESS. La gestión del bienestar de los trabajadores extranjeros siempre ha sido una prioridad del Gobierno, como prevé el Undécimo Plan de Malasia (2016-2020). El Gobierno se comprometió con esta prioridad, a pesar de los recientes cambios en la administración, y garantizará que la calidad de la protección de todos los trabajadores del país esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo, especialmente con los convenios ratificados por el país. El Gobierno acordó ampliar la cobertura del ESS a los trabajadores extranjeros, lo cual se haría de manera progresiva y con precaución. El orador concluyó asegurando el pleno y unánime compromiso del Gobierno de desplegar esfuerzos encaminados a garantizar que Malasia se adhiera a los principios del Convenio.

Los miembros empleadores declararon que las principales cuestiones planteadas durante la discusión giran en torno a las diferentes prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores extranjeros y los trabajadores nacionales, así como a una serie de problemas prácticos relacionados con el restablecimiento del principio de igualdad de trato entre éstos y aquéllos. Se expusieron los numerosos casos y situaciones que pueden afectar a los trabajadores extranjeros documentados e indocumentados. El Gobierno debe afrontar estos retos en cooperación con los interlocutores sociales. También debe considerar seriamente la manera en que abordará la situación de los diferentes trabajadores extranjeros que han sufrido lesiones, que se encuentran en una situación desesperada y que no tienen derecho a acceder a las prestaciones de la seguridad social. Estas situaciones no sólo ocurren en Malasia, sino también en otros muchos países, pero no por ello deben dejar de considerarse los casos de las personas afectadas. Los órganos de control de la OIT han planteado las cuestiones relacionadas con este caso en numerosas ocasiones, por lo que la Comisión debe ser realista y reconocer que los cambios no serán inmediatos. Si bien ya se ha escuchado el compromiso del Gobierno en ocasiones anteriores, el nuevo Gobierno ha expresado su firme confianza en que logrará resultados. Entre las obligaciones derivadas del compromiso suscrito en el CPTPP y del Convenio, el Gobierno sólo puede mirar hacia adelante.

Los miembros trabajadores declararon que la Comisión había discutido sobradamente la persistente cuestión de larga data en su reunión anterior, incluso el año pasado, y había instado sistemáticamente al Gobierno a que armonizara su legislación con las disposiciones del Convenio. Acogieron con satisfacción las respuestas comunicadas por el Gobierno, que se formularon con un enfoque positivo y constructivo. Sin embargo, es un hecho que, a pesar de haberse beneficiado de la asistencia técnica de la OIT con respecto a este tema en 2016, el Gobierno no adoptó medidas concretas para encarar la situación y velar por la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales en relación con la indemnización por lesiones

en el lugar de trabajo. Las medidas requeridas para subsanar la situación eran bastante simples y deberían incluir la reincorporación de todos los trabajadores migrantes en el ESS, a fin de garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales en lo tocante a la indemnización por accidente. Su reinserción en el ESS estaría en consonancia con los principios del Convenio y, de hecho, el equipo técnico de la OIT había indicado en 2016, que ésta era la solución más eficaz. Recordando la necesidad de adoptar medidas con carácter urgente sobre este asunto, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que demostrara su compromiso de hacer plenamente efectivo el Convenio, tomando medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se cumpliese el requisito del Convenio de igualdad de trato de los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales respecto de la indemnización por accidentes en el lugar de trabajo. Habida cuenta de la persistencia de la situación, pero acogiendo con agrado el planteamiento positivo del Gobierno, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que aceptase una misión de contactos directos para evaluar los progresos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Agradecieron al Gobierno la respuesta y confiaron en que, en los próximos años, la situación evolucionará de manera positiva.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión saludó el compromiso manifestado por el Gobierno de velar por el cumplimiento del requisito sobre la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales previsto en el Convenio.

Teniendo en cuenta las informaciones proporcionadas por el Gobierno, la discusión del caso que tuvo lugar a continuación y las conclusiones de la Comisión en 2017, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **tome medidas para formular y comunicar su política de regulación de la contratación y el trato de los trabajadores migrantes;**
- **adopte de inmediato medidas para finalizar su labor en lo que respecta a los medios para restablecer la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, en particular, extendiendo la cobertura del régimen de seguridad social de los empleados a los trabajadores migrantes de manera que sea efectiva;**
- **inicie consultas genuinas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar una legislación que garantice la eliminación de prácticas discriminatorias entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales, especialmente en relación con los accidentes en el trabajo;**
- **concluya acuerdos especiales con otros Estados Miembros que han ratificado el Convenio con el fin de superar las dificultades administrativas que conlleva controlar el pago de las indemnizaciones en el extranjero, y**
- **adopte las medidas legislativas y prácticas necesarias para velar por que los trabajadores migrantes tengan acceso a atención médica en caso de accidentes del trabajo.**

La Comisión invitó al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos de la OIT con miras a aplicar estas recomendaciones y a establecer mecanismos para resolver las cuestiones prácticas que dificultan la aplicación del régimen de seguridad social nacional a los trabajadores migrantes.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

BELARÚS (ratificación: 1999)

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones.

La República de Belarús ha apoyado la prohibición y la erradicación del empleo del trabajo forzoso de manera permanente e incondicional. La prohibición del trabajo forzoso está consagrada en los instrumentos legislativos más importantes del país. El artículo 41 de la Constitución prohíbe el trabajo forzoso, con la excepción de los trabajos o servicios requeridos en virtud de una sentencia judicial o con arreglo a la Ley sobre Emergencias e Investidura Militar. La prohibición del trabajo forzoso también está recogida en el artículo 13 del Código del Trabajo, en el que se define el trabajo forzoso como todo trabajo que deba ejecutar una persona bajo amenaza de violencia: como medio de coerción o adoctrinamiento político o como castigo por manifestar o expresar opiniones políticas o posiciones ideológicas contrarias al sistema político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo, y como castigo por haber participado en una huelga. No obstante, no constituyen casos de trabajo forzoso: los trabajos que se realicen como resultado de una resolución judicial jurídicamente válida y bajo la supervisión de las autoridades responsables de hacer cumplir las leyes que rigen la ejecución de las sentencias, y los trabajos que deban ser realizados de conformidad con la legislación sobre el servicio militar o las situaciones de emergencia. El Gobierno belaruso ha prestado suma atención a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Ha examinado todos los instrumentos regulatorios mencionados por la Comisión de Expertos, así como los objetivos y la finalidad de adoptarlos y la forma de ponerlos en práctica, con el fin de armonizar las disposiciones de tales instrumentos con los requisitos definidos en el Convenio núm. 29. Como resultado de esta labor, y habida cuenta de la postura de la Comisión de Expertos con respecto al decreto presidencial núm. 9, de 7 de diciembre de 2012, sobre las medidas adicionales para el desarrollo de la industria de la madera, se tomó la decisión de comenzar a derogar el decreto núm. 9. Esta decisión ya se ha llevado a la práctica. Se ha aprobado el decreto presidencial núm. 182, de 27 de mayo de 2016, dejando sin efecto el decreto núm. 9. Esta información tuvo buena acogida por parte de la Comisión de Expertos, que expresó su satisfacción con respecto a las medidas adoptadas por el Gobierno en lo relativo al decreto núm. 9, como se refleja en el párrafo 56 del informe de la Comisión de Expertos. En lo relativo a los demás instrumentos normativos mencionados durante el debate de la Comisión de Aplicación de Normas de junio de 2016, es preciso seguir analizando la situación. Esta tarea se encomendó a la misión de asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo, que visitó la República de Belarús del 19 al 23 de junio de 2017. El Gobierno de la República de Belarús brindó a la misión toda la asistencia necesaria para que organizase su labor. La misión presentó a la Comisión de Expertos el informe sobre los resultados de su labor. En opinión del Gobierno, los documentos normativos mencionados en las conclusiones de la Comisión de Expertos no vulneran las disposiciones del Convenio núm. 29. Se han introducido cambios conceptuales en el decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril, sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social. El 25 de enero de 2018, se aprobó el decreto del Presidente de la República de Belarús núm. 1, de conformidad con el cual se redactó una nueva versión del decreto núm. 3 con un título nuevo: «Sobre la promoción del empleo de la población». Actualmente el decreto núm. 3 no incluye disposición alguna sobre el pago, por parte de los ciudadanos desempleados que estén en condiciones de trabajar, de una tasa para participar en la financiación del gasto público, ni tampoco la norma de exigir responsabilidad administrativa si no se paga la tasa. El principal objetivo del decreto núm. 3 actualizado consiste en crear unas

condiciones más favorables para el empleo de los ciudadanos en las diversas regiones de la República. En este sentido, se prevé un aumento considerable de las actividades de las autoridades locales destinadas a ayudar a los ciudadanos a encontrar un trabajo. En cada región, se usarán los recursos disponibles para ayudar a todos los ciudadanos que por alguna razón no trabajan, pero que quieren trabajar, a encontrar un empleo. Se aplicarán medidas de política laboral activa: formación y readaptación en profesiones demandadas en el mercado de trabajo; asesoramiento y asistencia jurídica para crear empresas privadas con apoyo financiero del Estado; empleo temporal de ciudadanos, inclusive mediante su participación en obras públicas.

La segunda cuestión importante, que se supone que la nueva versión del decreto núm. 3 debe resolver, es conseguir obtener unas condiciones que animen a los ciudadanos implicados en la economía sumergida a trabajar de forma legal pagando impuestos. El decreto prevé un incentivo material directo para los ciudadanos que empiecen a trabajar legalmente. En la actualidad, en Belarús se ofrecen varios servicios públicos a tarifas reducidas debido a que están subvencionados en los presupuestos. Además, se decidió que a los ciudadanos que pueden trabajar y que han sido clasificados según el procedimiento determinado por el Gobierno en la categoría de los que no participan en la economía, se les proporcionarán ciertos servicios a una tarifa más elevada no subvencionada. De momento, el Gobierno es el que determina el procedimiento según el cual se clasifica a ciertos ciudadanos en la categoría de los que no participan en la economía. El Gobierno también define qué tipos de servicios se ofrecerán a precios que garanticen el pleno reembolso de los costes justificables desde el punto de vista económico por la prestación de estos servicios, como son: el agua caliente, el suministro de gas cuando existe un aparato de calefacción por gas individual, así como el suministro de calefacción. Este enfoque se aplicará a partir del 1.º de enero de 2019, y, en lo que respecta al suministro de gas y de calefacción, a partir del 1.º de octubre de 2019. El decreto presidencial núm. 18 sobre las medidas complementarias para la protección estatal de los hijos de familias disfuncionales se adoptó el 24 de noviembre de 2006. Uno de los problemas más delicados de cualquier sociedad es la situación de los hijos de familias disfuncionales y de los niños cuyos padres llevan una forma de vida antisocial, o son alcohólicos o drogadictos. Desafortunadamente, la cuestión más importante con respecto a los niños cuyos padres consumen alcohol en exceso, son drogadictos o abusan de sustancias, no consiste simplemente en que reciban alimentos de forma periódica o vayan a la escuela, sino en su propia supervivencia y el cuidado de su vida y su salud. En virtud del decreto presidencial núm. 18, un niño se encuentra en situación de vulnerabilidad social cuando sus padres o uno de sus padres llevan una forma de vida inmoral que resulta perjudicial para el niño, o bien si son alcohólicos crónicos, drogadictos o incapaces, por cualquier otro motivo, de cumplir debidamente sus obligaciones de criar y mantener a sus hijos. Estos niños están amparados por el Estado y son alojados en establecimientos estatales de cuidado de los niños. El decreto define un sistema por el que los órganos estatales pueden identificar a las familias disfuncionales y adoptar decisiones para alojar a los niños en dichos establecimientos. El decreto presidencial núm. 18 se centra principalmente en el trabajo con los padres. Es importante lograr que los padres de familias disfuncionales se aparten de su forma de vida antisocial y a menudo inmoral. Sólo así podrán recuperar la guardia y custodia de sus hijos. Sin embargo, muchos de estos padres no tienen trabajo. Muchos perdieron sus competencias profesionales hace mucho tiempo. Resulta extremadamente difícil que encuentren un trabajo por sí solos, ya que este tipo de trabajadores no interesa a los empleadores. Por consiguiente, el decreto presidencial núm. 18 prevé un mecanismo de colocación laboral para los padres de familias disfuncionales cuyos hijos hayan sido enviados a establecimientos estatales de cuidado de los niños sobre la base de una resolución judicial. La colocación se efectuará en los lugares de trabajo seleccionados en coordinación con las autoridades locales. Puesto que en virtud del decreto presidencial núm. 18 se retiene un porcentaje de los salarios de los ciudadanos para compensar los gastos de crianza de sus hijos, una de las condiciones para seleccionar un lugar de trabajo es que el nivel salarial sea lo suficientemente alto. Al mismo tiempo, si los padres cuyos hijos están en establecimientos estatales de cuidado de los niños tienen un trabajo o consiguen un empleo por sí solos y pueden cubrir los gastos de crianza de sus hijos, no se requiere ninguna decisión judicial. El objetivo principal del decreto presidencial núm. 18 es mejorar las situaciones familiares para que los niños puedan volver junto a sus padres de forma segura. Durante el tiempo en que el decreto presidencial núm. 18 ha estado en vigor (entre 2007 y 2017), se resolvió que 40 068 niños necesitaban apoyo del Estado, de los cuales 23 255 (más del 58 por ciento) han vuelto a reunirse con sus familias y sus padres.

La Ley sobre los Procedimientos y Modalidades de Traslado de Ciudadanos a los Centros Médicos de Trabajo y las Condiciones de su Permanencia, de 4 de enero de 2010, regula cuestiones relacionadas con el traslado a los centros médicos de trabajo de ciudadanos que padecen alcoholismo crónico o drogadicción o que abusan de sustancias. No todos los individuos que padecen estos problemas son trasladados a dichos centros, sino sólo aquellos que, en repetidas ocasiones (tres veces o más en el transcurso de un año), han alterado el orden público por encontrarse bajo los efectos del alcohol o de alguna otra droga o sustancia tóxica. También pueden ser trasladados quienes han sido advertidos de que serían derivados a un centro en caso de que siguiesen cometiendo violaciones y aun así han cometido faltas administrativas por violaciones similares en el transcurso de un año tras haber recibido dicha advertencia. Además, un ciudadano puede ser trasladado a un centro médico de trabajo si tiene la obligación de compensar al Estado por el mantenimiento de sus hijos y ha violado dos veces el reglamento laboral en el transcurso de un año estando bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, y si además se le ha advertido sobre la posibilidad de ser trasladado al centro y ha reincidido en el transcurso de un año tras dicha advertencia. Los ciudadanos deben cumplir un período de doce meses en el centro médico de trabajo tras la resolución judicial. Los tribunales pueden reducir o extender la estancia en los centros por un período de hasta seis meses. Los ciudadanos que están en los centros médicos de trabajo deben someterse a un examen médico para determinar si padecen alcoholismo crónico, drogadicción o abusan de sustancias. Se traslada a estos ciudadanos a los centros médicos de trabajo para poder someterlos a medidas de rehabilitación médica o social, como el suministro de medicinas o la prestación de asistencia médica y psicológica. Para los ciudadanos que llevan una forma de vida antisocial, el trabajo constituye uno de los principales caminos para garantizar su rehabilitación social. Esta ley prevé medidas para la reintegración médica y social, tales como orientación profesional, formación profesional, readaptación profesional y adquisición de nuevas competencias laborales. Desde que la ley entró en vigor en 2010, 2 945 ciudadanos han recibido formación profesional en centros médicos de trabajo y 876 han participado en programas de formación continua en el empleo. Al emplear a ciudadanos que se encuentran en un centro médico de trabajo se atiende a su edad, su aptitud para el trabajo, su estado de salud, sus competencias y sus calificaciones. Con arreglo a lo dispuesto en la legislación laboral, éstos reciben una remuneración y se les garantizan vacaciones y licencias por motivos relacionados con su bienestar. A juicio del Gobierno, los decretos

núms. 3 y 18 no son incompatibles con el Convenio núm. 29. Dichos instrumentos normativos están encaminados a acometer importantes empresas desde un punto de vista social, como lo son la promoción del empleo de la población, la protección de los niños y la lucha contra la bebida y la drogadicción. Las estrategias establecidas en dichos instrumentos obedecen a criterios de justicia y tienen un fundamento social.

Además, ante la Comisión, **una representante gubernamental** agradeció la oportunidad de suministrar información sobre la aplicación del Convenio por Belarús. A su juicio, los comentarios de la Comisión de Expertos son equilibrados, lo cual puede deberse a que, durante las consultas con los expertos de la misión consultiva técnica de la OIT, el Gobierno pudo explicar detalladamente su postura con respecto a cada texto legislativo y se ha tenido en cuenta su opinión. La Comisión de Expertos no planteó la existencia de violaciones del Convenio, sino que más bien solicitó al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica de la legislación. La Comisión de Expertos se refirió a tres textos legislativos. A este respecto, la oradora indicó que el decreto presidencial núm. 3 sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social había sufrido alteraciones sustanciales. El 25 de enero de 2018 se adoptó el decreto presidencial núm. 1, conforme al cual se promulgó una versión revisada del decreto núm. 3 con un nuevo título: «Sobre la Promoción del Empleo de la Población». Como parte de la aplicación del nuevo decreto, se adoptarán medidas complejas y de gran envergadura que trascienden el mandato de los servicios de empleo regionales. Será necesario dar participación a otras partes interesadas y coordinar su trabajo. A tal efecto, se establecerá un comité permanente en cada región, que congregue a los representantes de las autoridades ejecutivas, los consejos locales y las asociaciones públicas. La forma principal en la que se alentará a las personas a que se dediquen a actividades laborales lícitas será a través de una campaña de información pública a gran escala para explicar las garantías ofrecidas por la legislación laboral y social. La oradora recordó que, en 2016, cuando la Comisión examinó por primera vez el decreto presidencial núm. 18, de 24 de noviembre de 2006, sobre las medidas complementarias para la protección estatal de los hijos de «familias disfuncionales», el Gobierno suministró información pormenorizada sobre el objetivo perseguido por ese texto legislativo y su aplicación en la práctica. El decreto núm. 18 también fue examinado detalladamente con los expertos de la misión consultiva técnica de la OIT. Por consiguiente, la Oficina ya había recibido toda la información necesaria. Asimismo, recordó que en el decreto núm. 18 se prevé un mecanismo para emplear a los padres de hijos a los que se dispensan cuidados estatales. La colocación se efectúa en los lugares de trabajo elegidos en coordinación con las autoridades locales. La lista de organizaciones en las que esos padres pueden ser empleados se redacta y revisa periódicamente de conformidad con las decisiones de los comités ejecutivos regionales y el comité ejecutivo municipal de Minsk. Por último, la Comisión de Expertos examinó la ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010, sobre los procedimientos y modalidades para la transferencia de ciudadanos a los centros médicos de trabajo y las condiciones de su permanencia así como la información suministrada por el Gobierno al respecto. En 2016, la Comisión había sugerido al Gobierno que examinara detalladamente con los expertos de la OIT los textos legislativos mencionados en sus conclusiones. Dicho examen se ha realizado y no se han observado violaciones.

Los miembros trabajadores indicaron que se trata de un caso con doble nota a pie de página que se había examinado en la reunión de 2016 de la Comisión y que, en junio de 2017, se envió una misión consultiva técnica solicitada por dicha Comisión. Belarús figura nuevamente en el orden del día de la Comisión, no porque haya logrado una mejora general, sino debido a las deficiencias en materia de aplicación del Convenio. En primer lugar, la derogación del decreto núm. 9, que había impedido a los trabajadores de la industria de transformación de la madera que ejercieran su derecho a abandonar libremente sus empleos, se consideró como un punto positivo. A ese respecto, es necesario que se transmita más información sobre las consecuencias prácticas de la supresión del decreto y sobre si ha propiciado realmente mejoras en el sector. Sin embargo, hay muchos puntos importantes que siguen planteando graves problemas de cumplimiento del Convenio y todavía hace falta adoptar medidas urgentes para armonizar la legislación con el Convenio. En el decreto núm. 3 se dispone que los ciudadanos belarusos que no hayan trabajado como mínimo durante 183 días en el año anterior deberán pagar un impuesto especial para financiar los gastos públicos. El Gobierno ha justificado esta medida por considerar que estos ciudadanos, en vista de que no trabajan, no pagan impuestos sobre sus ingresos laborales durante el período en cuestión. Quienes no pueden pagar este impuesto especial pueden ser sancionados, ya sea con una multa o una detención administrativa con servicio comunitario obligatorio, como resultado de una decisión adoptada por el Tribunal Civil, no el Tribunal Penal. Además, el funcionamiento de los centros de trabajo en los que las personas de que se trata realizan trabajos es poco transparente. Al parecer, no se puede ejercer ningún control externo sobre lo que sucede en éstos. Por consiguiente, es importante que los inspectores de salud y seguridad puedan realizar verificaciones de las condiciones de trabajo en tales centros. En realidad, esta política representa un castigo adicional, que simplemente criminaliza la pobreza. Los trabajadores no sólo se ven afectados por la pobreza, sino que además tienen que sufrir las sanciones de las autoridades públicas que hacen que los trabajadores paguen por las fallas de su propia política. Como se describe más arriba, se trata en efecto de un impuesto a la pobreza. Por lo tanto, se insta al Gobierno a que revise esta política y a que realice auténticos esfuerzos encaminados a luchar contra la inseguridad financiera y la pobreza en lugar de sancionar a las personas vulnerables y pobres. La diferencia es fundamental. El Gobierno ha informado que el decreto núm. 3 ha sido retirado y sustituido por el decreto núm. 1, de 2018. Según el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), el nuevo decreto todavía considera numerosas medidas discriminatorias contra las personas que no tienen empleo, en particular privándolas de determinados servicios gratuitos o con precios reducidos. Asimismo, esta política agrava la desigualdad de género. Cuando el decreto núm. 3 todavía estaba vigente, se habían realizado manifestaciones pacíficas. Es especialmente preocupante que los ciudadanos, incluidos los miembros de sindicatos independientes, que han participado en dichas manifestaciones sean objeto de represalias en forma de sanciones administrativas o acciones judiciales. Las restricciones al derecho a realizar manifestaciones pacíficas y las medidas represivas adoptadas son una consecuencia directa de la falta de libertad de organización de los sindicatos, tal como se señaló en las conclusiones de la Comisión de Encuesta de 2004. Se espera que, después de la derogación del decreto núm. 3, se adopte una nueva normativa en la que se respeten los derechos fundamentales de los ciudadanos desempleados y que dicha normativa se centre en luchar contra el desempleo y no contra los desempleados. Se insta al Gobierno a que restaure plenamente los derechos sindicales y realice consultas con todos los interlocutores sociales en el marco de un diálogo significativo cuando redacte nuevas normativas. Otra normativa que es incompatible con el Convenio es la ley núm. 104-3, de 2010, en la que se prevén procedimientos y modalidades para transferir a los ciudadanos que sufren adicciones a los centros médicos de trabajo. Las personas que son enviadas

a esos centros trabajan durante un período de doce a dieciocho meses. El Gobierno ha respondido que no todas las personas adictas son enviadas a tales centros. Se trata de personas que han sido detenidas varias veces por alterar el orden público y que han recibido una advertencia previa antes de ser enviadas a un centro de ese tipo. Según la información suministrada por el Gobierno, más de 8 000 personas han sido enviadas a centros médicos de trabajo desde 2016. El Gobierno presenta una imagen excesivamente atractiva de dichos centros como ejemplos de programas de rehabilitación para personas que sufren adicción. No obstante, la realidad es muy distinta: esos centros parecen ser lugares en los que se obliga a las personas vulnerables a trabajar, cuando lo correcto sería que recibieran un verdadero apoyo médico y social.

Asimismo, cabe mencionar el decreto núm. 18, de 2006, cuya finalidad es permitir el retiro de la custodia de los hijos cuyos padres lleven un estilo de vida inmoral, que sufren adicción o no están en condiciones de criar y cuidar a sus hijos. Se espera que estos padres contribuyan a los gastos realizados por las instituciones públicas para el cuidado de sus hijos. Los padres que se encuentran en esa situación y no pueden reembolsar los gastos pueden ser condenados a efectuar trabajos. Incluso los padres que ya están trabajando corren el riesgo de que se les impongan trabajos. Esta decisión puede también dar lugar a que las personas de que se trata sean despedidas de su empleo, con lo cual se verán sometidas completamente a la arbitrariedad de las autoridades públicas. Una sentencia de ese tipo es absurda, contraproducente y desproporcionada. También se pueden imponer sanciones penales a los padres que no cumplen la sentencia que pueden incluir un período de hasta dos años de servicio a la comunidad o trabajos correccionales. Al parecer, existe una lista de 6 770 empresas que están dispuestas a ofrecer empleo a las personas a las que afectan esas decisiones. Convendría contar con más información sobre las condiciones en las que esas empresas pueden emplear a esa mano de obra vulnerable. Además, el BKDP ha notificado un caso en el que se utilizó el decreto presidencial núm. 18 con fines políticos: los padres cuyas opiniones políticas eran contrarias a las de las autoridades perdieron la custodia de sus hijos a pesar de vivir en una situación normal y saludable. Se espera que el Gobierno pueda suministrar más información al respecto. Cabe destacar que la mayoría de las cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio derivan de los decretos presidenciales. Al parecer, los decretos ocupan un lugar más importante que las leyes en la jerarquía del sistema jurídico belaruso. Esa concentración de poderes parece dar lugar a numerosos excesos autoritarios que ocasionan que Belarús no cumpla con varias normas internacionales, incluido el Convenio núm. 29. Por ende, se invita al Gobierno a que incluya a sus interlocutores sociales en los asuntos relacionados con la legislación social. El decreto núm. 29, que es especialmente problemático según lo señalado por la Comisión de Encuesta en 2004, sigue causando gran preocupación a los miembros trabajadores. El decreto ordena a los empleadores que conviertan los contratos de todos los trabajadores en contratos de duración determinada y, de hecho, invalida las normas del Código del Trabajo que prohíben los contratos temporales para cualquier persona cuyo trabajo sea de carácter permanente. Conforme al decreto núm. 29, los trabajadores no pueden abandonar un empleo de duración determinada y pueden solicitar la rescisión anticipada únicamente por motivos específicos, como enfermedad o violación por el empleador de la legislación laboral. En la práctica, el empleador determina si el motivo es legítimo, lo cual parece indicar que una persona que trabaja en condiciones de empleo temporal no puede abandonar su trabajo durante la vigencia del contrato si el empleador no lo desea. Asimismo, este decreto se emplea como instrumento de discriminación antisindical. Se ha recurrido a la transferencia a esa forma de empleo menos deseable para castigar a los activistas sindicales y a los miembros de sindicatos independientes, y a un número desproporcionado de activistas y afiliados sindicales no se les ha renovado su contrato en el momento de su vencimiento. No cabe duda de que en Belarús existe una clara relación entre una carencia flagrante de libertad sindical y la utilización del trabajo forzoso.

Los miembros empleadores señalaron que este caso aborda la relación entre las medidas sociales y la prohibición general de trabajo forzoso. El Convenio requiere que los Estados Miembros supriman la utilización de trabajo forzoso o de trabajo obligatorio en un período lo más breve posible, si bien el recurso al trabajo forzoso puede darse durante un período de transición con fines públicos, como una medida excepcional. En base a la observación de la Comisión de Expertos, este caso fue examinado por la Comisión en 2016 como caso de doble nota a pie de página, indicando violaciones muy graves. Ha de tomarse nota con satisfacción de que, como señala la Comisión de Expertos, se haya derogado el decreto núm. 9. Otro texto revisado en 2016 fue el decreto núm. 3, que establece pagos en concepto de impuestos sobre el trabajo, y que los que no los realicen se verán sometidos a un trabajo forzoso. La información comunicada por la Comisión de Expertos, y ahora por esta Comisión, indica que se adoptó un nuevo marco conceptual para enmendar el decreto núm. 3. El nuevo marco traslada el foco de atención de las medidas fiscales a la promoción del empleo y a la reducción del empleo ilegal. Debería recordarse que la misión consultiva técnica de la OIT recomendó encarecidamente que la elaboración del texto para enmendar el decreto núm. 3 debería tener lugar en consulta con los interlocutores sociales. Los miembros empleadores desean más información sobre el nuevo marco conceptual, con miras a comprender su potencial relación con el trabajo forzoso e instan al Gobierno a que transmita una memoria completa sobre el proceso de enmienda, así como sobre las implicaciones prácticas y legales. Con respecto a la ley núm. 104-3, los miembros empleadores acogieron con agrado anteriormente la indicación del Gobierno de que el trabajo en los centros médicos tiene por objeto reinsertar a las personas en la sociedad y aportarles una orientación profesional y una capacitación en ese momento y solicitaron al Gobierno que comunicara más información sobre la obligación de trabajar durante el confinamiento. Al tiempo que toman nota de los vínculos complejos que existen entre las medidas sociales y las obligaciones en virtud del Convenio, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que comunique información práctica sobre la colocación de personas en esos centros. El decreto núm. 18 autoriza a sacar a ciertos niños de sus familias y obliga a sus padres a pagar por su cuidado. Los padres que están desempleados o que no pueden pagar están sujetos a la obligación de trabajar con arreglo a una sentencia judicial. Señalan que más información mejorará la comprensión del funcionamiento práctico de este decreto, puesto que es importante garantizar que su aplicación no supere la finalidad de rehabilitación y no se utilice como método para imponer un trabajo forzoso. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que examine si las disposiciones generan en la práctica condiciones para el trabajo forzoso y solicita su continua cooperación con la OIT.

El miembro trabajador de Belarús observó con satisfacción que la Comisión de Expertos ha señalado los progresos significativos realizados en el cumplimiento del Convenio. Cuestionó la inclusión de su país, una vez más, en los casos a examinar por la Comisión. De conformidad con las normas internacionales pertinentes, la legislación nacional prohíbe el trabajo forzoso. En la práctica, no ha habido casos de trabajo obligatorio en el país. En cuanto a los

textos legislativos examinados por la Comisión de Expertos, es importante subrayar que el decreto núm. 3 fue enmendado por el nuevo decreto núm. 1 en enero de 2018, tras amplias consultas públicas y basándose en las observaciones de los expertos de la OIT y en la opinión de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) y sus organizaciones afiliadas. El decreto enmendado se centra en dos labores: promocionar el empleo y alentar la transición de la economía informal a la formal. Además esto permitirá al Gobierno tener un mejor conocimiento de las regiones en las cuales los mercados del trabajo tienen dificultades y elaborar planes de acción nacionales focalizados para crear empleo. A nivel local, se han establecido comisiones interdepartamentales para prestar asistencia a las personas en su búsqueda de un empleo adecuado; estas comisiones comprenden representantes de sindicatos y otras organizaciones públicas. La legalización de la economía sumergida es motivo de gran preocupación, puesto que todos los ciudadanos deben pagar impuestos. La evasión fiscal y la ocultación de ingresos son delito en cualquier país; todos los países han desarrollado herramientas y estrategias para hacer frente a este fenómeno mediante la creación de entornos donde los ciudadanos sean empleados de forma legal. El decreto núm. 1 dispone que los ciudadanos aptos físicamente, que no tienen ningún motivo objetivo para no trabajar, paguen servicios públicos a tarifa completa, sin subsidios estatales. No prevé las sanciones administrativas o penales que se criticaron anteriormente. El nuevo texto simplifica el proceso para crear una empresa, lo cual ofrece más oportunidades de empleo por cuenta propia, así como el proceso para registrar las actividades de los trabajadores por cuenta propia y de las pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, no es necesaria ninguna discusión más detenida sobre este punto ante la Comisión. Con respecto al decreto núm. 18, cuyo objetivo es proteger a los niños retirados de familias «disfuncionales», el orador recordó que son los tribunales los que deciden cualquier obligación de trabajar para reembolsar al Estado por el mantenimiento y educación de sus hijos. Por último, en cuanto a la ley núm. 104-3, los ciudadanos que padecen alcoholismo crónico, drogadicción o abuso de sustancias, y que han incurrido repetidamente en infracciones administrativas y de otro tipo, son enviados a los centros especiales de rehabilitación médica y social. Esta medida también se aplica exclusivamente sobre la base de una sentencia judicial y está controlada y supervisada por los órganos públicos pertinentes; por lo tanto no crea condiciones de trabajo forzoso.

El miembro empleador de Belarús se refirió a las medidas prácticas adoptadas por el Gobierno, que incluyen la derogación del decreto núm. 9, la aceptación de la asistencia técnica de la OIT proporcionada por la misión consultiva técnica y la revisión del decreto núm. 3 por un nuevo decreto adoptado el 25 de enero de 2018. El nuevo decreto definió una serie de medidas para mejorar la ayuda en la búsqueda de empleo para quienes deseen trabajar. Las autoridades locales desempeñan el papel principal para ejecutar dichas medidas. El nuevo decreto no contempla el uso del trabajo forzoso u obligatorio, ni el pago de una tasa especial para el financiamiento de gastos públicos. Más bien se creó una situación en la cual trabajar en forma ilegal dejó de ser rentable. Esto no está en contradicción con el Convenio. Los empleadores en Belarús comprendieron su responsabilidad social en el proceso de rehabilitación social y laboral de ciertas categorías de ciudadanos contemplados en la ley núm. 104-3 y el decreto núm. 18. La ley contempla una forma de resolver los problemas de alcoholismo y drogadicción. El trabajo es uno de los medios de rehabilitación junto con otras medidas de carácter médico. El decreto núm. 18 contempla la protección por parte del Estado de los hijos de «familias disfuncionales», garantizando sus derechos y legítimos intereses. Los padres que no trabajan y que no pueden reembolsar los gastos del cuidado de sus hijos están obligados a trabajar por una decisión judicial. Tanto en el marco de la ley como en el marco del decreto, el trabajo no se usa como un castigo sino como una ayuda a la rehabilitación. Los empleadores proporcionan trabajo a esos ciudadanos tomando en consideración su estado de salud, y, si es posible, la profesión, la organización de su formación profesional o su reconversión y participan en la creación de las condiciones básicas de vida y de vivienda. Los empleadores de Belarús consideran que si bien esto les impone una carga adicional, ambos textos legislativos eran necesarios. La legislación existente no contiene elementos de trabajo forzoso y fue respaldada y aceptada por la mayoría de la población ya que estaba destinada a atender tareas sociales importantes tales como la protección de los niños, el combate contra el alcohol y la drogadicción y la promoción del empleo. Los empleadores de Belarús se han comprometido a colaborar con la OIT y la Comisión sobre la base de la comprensión mutua y el respeto.

La miembro gubernamental de Bulgaria, haciendo uso de la palabra en representación de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina y Noruega, reiteró que el trabajo forzoso es un fenómeno arraigado en Belarús. El presente caso se examina por segunda vez desde 2016, año en que la Comisión instó al Gobierno a que colaborara de forma constructiva con la OIT al más alto nivel para resolver esta cuestión antes de la siguiente reunión y a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT. Saludó que en 2017 se llevara a cabo una misión de la OIT. En lo que respecta al trabajo obligatorio contemplado en legislación nacional, cabe celebrar la derogación del decreto núm. 9 y la suspensión del decreto núm. 3. Sin embargo, preocupa la adopción en enero de 2018 de un nuevo decreto que sustituye al decreto núm. 3. La oradora pidió al Gobierno que proporcione información sobre la finalidad del nuevo decreto y que vele por que sus disposiciones no propicien situaciones equivalentes al trabajo obligatorio. El decreto núm. 18 también suscita preocupación. El Gobierno debe tomar las medidas necesarias para que la aplicación de este decreto no vaya más allá del objetivo de rehabilitar a las «familias disfuncionales» y, en particular, para que no se utilice con fines políticos. De conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, la oradora alentó al Gobierno a que considere la posibilidad de revisar las disposiciones relativas a la deducción directa de los salarios de las personas para reembolsar los gastos de mantenimiento de sus hijos en instituciones estatales para el cuidado de los niños. Por último, en virtud de la ley núm. 104-3, las personas internadas en centros médicos de trabajo tienen la obligación de trabajar o están sujetas a penas como la reclusión en régimen de aislamiento. La oradora agradeció la información proporcionada sobre la aplicación de esa ley y sobre el número de personas internadas en dichos centros y alentó al Gobierno a que siga informando al respecto y a que precise si las decisiones de internamiento son de carácter judicial o administrativo.

Un observador, en representación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), declaró que el Gobierno no ha cumplido la anterior recomendación de la Comisión de poner fin al trabajo forzoso y ajustar la legislación al Convenio. No se han derogado los edictos, decretos y leyes que establecen el trabajo forzoso; y los que han sido enmendados no han cambiado en esencia. El decreto núm. 29, que impone contratos de trabajo temporales para todos los trabajadores, sigue estando vigente. La utilización excesiva de este tipo de contratos equivale a una escalada del trabajo forzoso, puesto que los empleados no pueden dimitir antes de que sus contratos expiren. El decreto núm. 5 todavía está en vigor. Establece unos criterios estrictos para la contratación y un sistema desproporcionado de sanciones y mul-

tas, lo que en la práctica significa que las relaciones de empleo de los trabajadores se vuelven coercitivas. Ahora existe la amenaza de que las normas de los decretos núms. 5 y 29 se incluyan en el Código del Trabajo, ya que el Gobierno ha presentado un proyecto de legislación a tal efecto. El sistema del trabajo forzoso en los centros médicos de trabajo, donde se envía a las personas alcohólicas, sigue funcionando. Los padres a los que se les han retirado sus hijos siguen siendo forzados a trabajar. La práctica del «subbotnik» obligatorio se multiplica. El decreto núm. 3, que obliga a los desempleados a pagar una tasa al Estado y provocó manifestaciones masivas en la primavera de 2017, no ha sido derogado y se ha transformado en el decreto núm. 1, que sustituye la tasa por la obligación impuesta a los ciudadanos de pagar por servicios proporcionados por el Estado. Forzar a los desempleados a trabajar constituye una violación de la Constitución del país, que establece el derecho, y no el deber, de trabajar. Concluyó subrayando que el trabajo obligatorio no resuelve, sino que más bien crea problemas.

El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela declaró que el trabajo forzoso debía ser erradicado en cualquier parte del mundo. Valoró que en su informe de 2018 la Comisión de Expertos hubiera tomado nota con satisfacción de la información suministrada por el Gobierno, pues se había dejado sin efecto, en 2016, un decreto presidencial de 2012 cuestionado por la Comisión de Expertos. Se tiene presente la amplia legislación comentada, y los decretos núms. 3 y 18 prevén estrategias con criterios de justicia y con fundamento social. Teniendo en cuenta la buena disposición y el compromiso del Gobierno, la Comisión debería tener presente los aspectos positivos que se desprenden de las explicaciones y argumentos presentados en esta ocasión. El orador confió en que las conclusiones de la Comisión fueran objetivas y equilibradas. De esta manera, el Gobierno podrá considerarlas y valorarlas en el marco del cumplimiento del Convenio, y no habrá necesidad de que este caso vuelva a examinarse en esta Comisión.

El miembro trabajador de Turquía señaló que las prácticas de trabajo forzoso están diversificadas debido a la influencia de la competencia mundial y el neoliberalismo, y que han aumentado el exceso de trabajo y los bajos salarios. La evaluación de la situación del trabajo forzoso en el país y la decisión final deberían basarse sobre todo en las opiniones de los representantes de los trabajadores del país. En el contexto de la globalización, hacer frente al problema del trabajo forzoso es una responsabilidad conjunta e ineludible de todos los interlocutores sociales. La presentación de la FPB, que es el principal responsable de los trabajadores de Belarús, debería ser la principal información que tenga en cuenta la Comisión. Al parecer ninguna información ni documento indica claramente que exista trabajo forzoso en el país.

El miembro gubernamental de Turkmenistán acogió con agrado las disposiciones que se están introduciendo en la legislación nacional para erradicar el trabajo forzoso. Las actividades legislativas a fin de clarificar y adoptar las enmiendas al decreto núm. 3 son una respuesta positiva a las recomendaciones anteriores de la Comisión. Se valora positivamente la colaboración del Gobierno con la OIT y los interlocutores sociales con miras a aplicar los convenios internacionales y proteger los derechos laborales. La misión consultiva técnica que, en 2017, la OIT llevó a cabo en Belarús pone de relieve el compromiso del Gobierno con el cumplimiento de sus obligaciones. Por consiguiente, debería eliminarse del orden del día de la Comisión la cuestión de la aplicación del Convenio en Belarús.

La miembro trabajadora de Alemania indicó que el derecho al trabajo protege la libertad de no trabajar, así como el derecho a elegir libremente la profesión. La prohibición del trabajo forzoso, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio, custodia esta libertad. En gran medida el Gobierno no está respetando esta prohibición, especialmente en lo que respecta a las personas que viven en condiciones precarias, tales como los jóvenes, los adictos a los estupefacientes, y las llamadas «familias disfuncionales». Los graduados universitarios que reciben ayudas del Estado tienen que trabajar durante unos o dos años después de que terminen sus estudios y los que no terminen este trabajo pueden tener que compensar al Estado. La Comisión Europea ya ha criticado esta práctica. Las personas dependientes del alcohol o de otras sustancias son admitidas en los llamados centros médicos de trabajo por un período de hasta un año y medio si han cometido delitos bajo la influencia de dichas sustancias. De hecho allí están encarcelados y se les obliga a trabajar en condiciones que con frecuencia son infrahumanas. Resultaría totalmente desproporcionado privarles de su libertad simplemente porque han cometido infracciones administrativas. Las condiciones de vida infrahumanas que imperan en esos centros en algunos casos llevan a que se produzcan intentos de suicidio como forma de protesta. Los niños cuyos padres son alcohólicos, drogadictos, o se considera que tienen un «estilo de vida inmoral» pueden ser inscritos en guarderías administradas por el Estado. Si sus padres están desempleados o no pueden pagar todo el coste de esos cuidados, un tribunal civil puede obligarlos a trabajar y una decisión judicial de este tipo puede poner término a una relación de trabajo que no permita costear dichos cuidados. Si se niegan a cumplir esta decisión, se enfrentan a consecuencias penales, que a su vez pueden conllevar trabajo forzoso. Los niños también pueden ser las víctimas, al sufrir traumas por ser separados de sus padres. Aunque el Gobierno ha retirado ya el decreto núm. 3, aún existe una amenaza constante de trabajo forzoso. Esta situación contradice completamente los principios básicos del Convenio. La oradora pidió al Gobierno que ponga su legislación y su práctica de conformidad con el Convenio.

El miembro gubernamental de la Federación de Rusia consideró que el Gobierno de Belarús tiene en cuenta los comentarios y las recomendaciones de los órganos de control de la OIT e interactúa de manera constructiva con la OIT y los interlocutores sociales. Se derogó el decreto núm. 9. El Gobierno también llevó a cabo un examen integral de la legislación nacional. En 2017, Belarús recibió una misión técnica consultiva de la OIT. No pueden ignorarse los esfuerzos del Gobierno para introducir elementos de políticas activas de mercado del trabajo y para crear condiciones que alienten a las personas a sacar sus empresas de la informalidad. Estas medidas se dirigen al futuro y están de conformidad con las modernas tendencias en el mundo del trabajo. Las medidas adoptadas por el Gobierno merecen la evaluación más positiva. El orador hizo un llamamiento a la Comisión para que tome nota con satisfacción de la información comunicada por el Gobierno.

Un observador que representa a IndustriALL expresó su profunda preocupación por lo que está ocurriendo en Belarús. La cuestión problemática sigue siendo el decreto núm. 3, en su forma revisada por el decreto núm. 1, de 2018. El Gobierno afirma que el nuevo decreto será beneficioso para las personas. Sin embargo, es difícil entender cómo puede considerarse la revisión como mejora positiva, si el nuevo decreto mantiene la misma lógica de castigar a los trabajadores desempleados que tienen que pagar la totalidad de los gastos de los servicios públicos subvencionados por el Estado. Además, el nuevo decreto establece un mecanismo de compilación de información privada de los trabajadores, que podría ser asimismo compartida en todos los niveles de la estructura del Estado. Es probable que la ausencia de una adecuada protección de la privacidad conlleve un aumento de las violaciones de los derechos de los trabajadores. De hecho el decreto recientemente adoptado forzaría a los empleados a permanecer en sus

puestos de trabajo aunque las condiciones sean precarias y las remuneraciones bajas. Además, desde agosto de 2017, se han realizado evidentes esfuerzos para eliminar a las organizaciones sindicales independientes, incluidas las organizaciones miembros de IndustriALL. El presidente del Sindicato de Trabajadores de Radio y Electrónica, Sr. Gennady Fedynich, está sujeto a actuaciones judiciales, haciendo frente a siete años de reclusión. Si bien el caso fue anunciado oficialmente como sólo relacionado con razones económicas, aproximadamente 800 afiliados del sindicato de trabajadores de la radio y la electrónica fueron convocados e interrogados como parte de la investigación. Además, el Sr. Fedynich fue parte de la delegación de IndustriALL en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pero no pudo participar en la presente reunión porque se le prohibió viajar al extranjero. A la luz del caso anterior y de la activa participación del sindicato en las protestas contra el decreto núm. 3, estos casos penales constituyen claras represalias por la participación sindical anterior en las protestas. Fue un intento de eliminar a aquellos que podían oponerse al nuevo decreto. Así, el orador espera y solicita que el Gobierno respete y garantice los derechos sindicales fundamentales en el país.

El miembro gubernamental de la India agradeció la completa actualización y acogió con beneplácito la buena voluntad y el compromiso del Gobierno para participar activamente y colaborar con la OIT y cumplir con sus obligaciones. Solicitó al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para enmendar la legislación pertinente en consulta con las partes interesadas, en especial con los interlocutores sociales, y que siga proporcionando información sobre todo progreso realizado a este respecto. El orador también pidió a la OIT y a sus Estados Miembros que apoyen plenamente al Gobierno y que se le proporcione la asistencia técnica que pueda solicitar a este respecto. La Comisión tiene que ser un foro para la discusión constructiva destinada a mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El orador reiteró la necesidad de garantizar una mayor transparencia, inclusión, objetividad, equidad y credibilidad en el mecanismo de control de la OIT como parte de la iniciativa relativa a las normas para el centenario de la OIT.

Un observador, en representación de la Confederación General de Sindicatos, reconoció que el Gobierno se ha coordinado con los interlocutores sociales, y en particular con los sindicatos, para avanzar en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Los procesos legislativos llevan su tiempo. El constructivo diálogo que se ha entablado entre el Gobierno y la OIT ha resultado fructuoso de cara a la aplicación no sólo del Convenio, sino también de otros convenios. De hecho, se ha contemplado la ampliación del mandato del Consejo Tripartito Nacional, la creación de un mecanismo de negociación colectiva en las empresas donde hay varios sindicatos y la supresión del requisito de afiliación mínima del 10 por ciento para constituir un sindicato. Sin embargo, estos logros no significan que se hayan resuelto todos los problemas. La Comisión de Expertos ha detectado incoherencias en la aplicación del Convenio y una falta de conformidad entre algunas disposiciones nacionales y las del Convenio, lo cual ilustra la necesidad de proseguir el diálogo entre la OIT y el Gobierno. Por lo tanto, el orador celebró que la OIT esté dispuesta a ofrecer asistencia técnica y expresó su esperanza de que se llegue pronto a una solución.

El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán tomó nota de que la prohibición del trabajo forzoso en Belarús figura tanto en su Constitución como en su Código del Trabajo. Una misión consultiva técnica de la OIT visitó el país en 2017. Se ha adoptado el decreto núm. 1 y el Gobierno ha demostrado su voluntad de mejorar la situación. El orador apoyó las medidas tomadas por el Gobierno y lo alentó a proseguir por esta vía. Solicitó a la OIT que siga brindando al Gobierno la asistencia necesaria a este respecto.

El miembro trabajador del Sudán señaló que el análisis de la legislación laboral local muestra que ésta no contiene disposiciones que propicien el trabajo forzoso. Por consiguiente, la legislación es conforme con las normas internacionales del trabajo. Belarús también respeta plenamente todos los convenios internacionales que ha ratificado. Una misión consultiva técnica de la OIT visitó el país en 2017 y brindó la asistencia técnica necesaria, lo que permitió mejorar la legislación pertinente. El orador dio las gracias al Gobierno por todos los esfuerzos realizados en la materia y por la información proporcionada a la Comisión.

El miembro gubernamental de Suiza se mostró preocupado por las disposiciones de la legislación nacional que imponen trabajo obligatorio a determinadas categorías de trabajadores. Tomó nota de la labor realizada por la misión consultiva técnica de junio de 2017. Los cambios constatados o emprendidos en la práctica revelan que se está siguiendo la dirección adecuada. El Gobierno garantizó a la misión que se celebrarán consultas públicas, con los interlocutores sociales, entre otros, durante el examen de la versión modificada del decreto núm. 3. Así, invitó al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos con miras a ajustar su legislación y sus prácticas a las normas internacionales del trabajo contando con la participación de todas las partes interesadas, así como a que continúe colaborando con la OIT y suministrando toda la información solicitada sobre los centros médicos de trabajo.

El miembro gubernamental de China agradeció la información proporcionada por el Gobierno. Desde que la Comisión examinara el caso, en 2016, se han realizado progresos en la aplicación del Convenio, incluida la mejora tanto de la legislación relativa al trabajo forzoso como de la capacidad para hacer cumplir la ley. Por ejemplo, se ha derogado el decreto núm. 9, y se ha suspendido y revisado el decreto núm. 3. Con objeto de enmendar otras leyes pertinentes, el Gobierno se ha comprometido a pedir su opinión a los interlocutores sociales y al público en general. Incumbe a los Estados Miembros aplicar los convenios internacionales del trabajo ratificados. El enfoque más efectivo para desarrollar su capacidad a este respecto es el fortalecimiento del diálogo y de la asistencia técnica. El orador confió en que la OIT refuerce su cooperación con el Gobierno y preste la asistencia técnica necesaria para solucionar el problema en relación con la aplicación del Convenio.

El miembro trabajador de la Federación de Rusia indicó que en Belarús y en la Federación de Rusia se presta particular atención a los derechos laborales, y que los cambios en la legislación bielorrusa que empeoran la situación de los trabajadores podrían transferirse al ordenamiento jurídico ruso. Recordó la preocupación expresada en 2016 por la reglamentación de las relaciones laborales en Belarús, y por la intención del Gobierno de establecer una tasa para los ciudadanos que no trabajan, la cual, si no se paga, puede conllevar la imposición de medidas más severas, como la detención administrativa. Los contratos de trabajo de duración determinada que no ofrecen a los trabajadores ninguna garantía de empleo permanente son la norma, y los empleadores suelen negarse a concluir un contrato escrito con un trabajador. Sin embargo, en lugar de conceder a la Inspección Estatal del Trabajo la potestad para detectar y eliminar dichos casos, el decreto núm. 1, a partir del 1.º de enero de 2019, aumentó injustamente el costo de la vivienda para los ciudadanos oficialmente desempleados. Dada la escasez de empleos que ofrecen condiciones de trabajo decentes en Belarús, dichas medidas impondrían una carga adicional a los trabajadores. Los temores en relación con el decreto núm. 3 demuestran estar justificados. Como consecuencia de las manifestaciones que tuvieron lugar en febrero de

2018, el decreto ha sido suspendido, pero sigue persiguiéndose a los activistas sindicales que participaron en las manifestaciones por considerarse que se apoyaron en motivos legales infundados; esta actitud del Gobierno sienta las bases para la violación del derecho de libertad sindical. El orador instó al Gobierno a que tenga en cuenta las conclusiones de la Comisión de la Conferencia y de la Comisión de Expertos, y a que introduzca las modificaciones necesarias para poner las disposiciones legislativas en conformidad con el Convenio.

El miembro gubernamental de Kazajstán consideró que Belarús está desarrollando rápidamente el diálogo social a todos los niveles de la concertación social. En su calidad de Estado Miembro de la OIT, Belarús puede estudiar y aplicar la práctica internacional para solucionar conflictos sociales y laborales, y mejorar y reglamentar el mercado de trabajo. El Gobierno coopera con la OIT en relación con varias cuestiones, incluido el empleo. La información proporcionada por la delegación de Belarús es completa. La misión de la OIT de 2017, así como los últimos cambios legislativos, permiten confiar en que el Gobierno continuará interactuando con los interlocutores sociales, y en que la OIT retirará todas las cuestiones planteadas por la Comisión. Sólo pueden crearse condiciones de trabajo decente a través del diálogo social y de una legislación que esté de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

La miembro gubernamental de Cuba agradeció la información proporcionada por el Gobierno. Refiriéndose a la misión consultiva de junio de 2017, subrayó que dicha misión era muestra del espíritu de colaboración del Gobierno con la OIT. Confió en que este último prosiguiera sus esfuerzos por tener mejores condiciones de trabajo y asegurar una mejor protección de niños, niñas y familias, al tiempo que valorara las necesarias modificaciones legislativas.

La representante gubernamental agradeció a los miembros de la Comisión la discusión e indicó que estudiarán todas las sugerencias y los comentarios constructivos. Belarús apoya con firmeza la prohibición y la erradicación del trabajo forzoso. La Constitución consagra la prohibición del trabajo forzoso, al igual que el artículo 13 del Código del Trabajo. Sólo el tribunal puede permitir cualquier excepción a este principio con arreglo a la legislación sobre emergencias y la legislación militar. Reiteró que el decreto núm. 9 ha sido derogado, tal y como la Comisión de Expertos observó con satisfacción, y por lo tanto esta cuestión debería considerarse resuelta. Recordó que el decreto núm. 29 fue objeto de críticas durante la reunión de la Comisión de 2016. Los expertos de la misión consultiva técnica han estudiado el contenido del decreto y han informado a la Comisión de Expertos sobre sus conclusiones. Tras examinar toda la información necesaria, la Comisión de Expertos decidió no comentar el decreto núm. 29. El contenido de un contrato de empleo, sus términos y condiciones de trabajo, se definen por acuerdo entre las partes, es decir el empleador y el empleado. Ninguna de las partes tiene derecho a coaccionar a la otra parte o imponer condiciones inaceptables. Los términos de un contrato de empleo deben tener en cuenta las garantías mínimas obligatorias establecidas en la legislación del trabajo. Este enfoque se ajusta a las prácticas internacionalmente reconocidas. Los comentarios de la Comisión de Expertos han constituido la base de un análisis adicional y exhaustivo por parte del Gobierno sobre la aplicación de la legislación nacional. El Gobierno también ha estudiado tres textos reglamentarios — los decretos núms. 3 y 18, y la ley núm. 104-3 — y ha comunicado información detallada sobre su aplicación, que sólo afecta a unas categorías de ciudadanos muy limitadas que, sin la implicación activa del Estado y la sociedad, no podrían volver a llevar una vida normal. Ofrecer a estos individuos una oportunidad para trabajar constituye uno de los medios más importantes y efectivos para su rehabilitación y reintegración social. Este enfoque es coherente con la posición de la Comisión de Expertos, recogida en los Estudios Generales sobre el Convenio, de 1979 y de 2007, en particular en relación con los desempleados de larga duración que no quieren trabajar y que, por esta razón, no disponen de medios de subsistencia. Para concluir, la representante gubernamental aseguró a los miembros de la Comisión que el Gobierno seguirá siendo un firme y constante defensor de los principios de la OIT. El Gobierno valora su interacción con la OIT y está dispuesto a seguir cooperando para mejorar las relaciones sociales y laborales en Belarús.

Los miembros empleadores agradecieron las presentaciones elogiando la interacción constructiva entre el Gobierno y la OIT y el desarrollo de la colaboración social y del mercado laboral. Tomaron nota de las modificaciones de determinados textos legislativos, las explicaciones del Gobierno sobre los cambios conceptuales al decreto núm. 3, en su forma enmendada por el decreto núm. 1, y la derogación del decreto núm. 9 por el edicto núm. 182 de 27 de mayo de 2016. Considerando las presentaciones relativas al valor social y de rehabilitación del trabajo, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que siga adoptando todas las medidas necesarias para suprimir la utilización del trabajo forzoso, y para evitar la promulgación de legislación que podría equivaler a la utilización de trabajo forzoso. Solicitaron al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos la información que confirme la modificación del decreto núm. 3 por el decreto núm. 1, así como los detalles relativos al funcionamiento del nuevo marco jurídico y sus efectos prácticos. Además, pidieron al Gobierno que presente información sobre la aplicación de la ley núm. 104-3 en la práctica, incluido el número de personas internadas en centros médicos y el trabajo obligatorio que forma parte de dicha rehabilitación.

Los miembros trabajadores dieron las gracias al representante gubernamental por la información proporcionada a la Comisión, pero lamentaron que el Gobierno no vea las graves deficiencias de su normativa en relación con el Convenio. Habida cuenta del escaso progreso alcanzado en relación con las cuestiones planteadas, es necesario reiterar una serie de recomendaciones formuladas en 2016. El Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para poner fin al trabajo forzoso y abstenerse de promulgar leyes que puedan propiciarlo. Muchos sectores de la población pueden ser sancionados con penas de trabajo obligatorio. Los grupos más vulnerables son quienes no han trabajado durante más de 183 días en un período determinado, quienes padecen alguna adicción y padres que no pueden cuidar de sus hijos. A este respecto, el Gobierno debe velar por que sus leyes y decretos se ajusten plenamente al Convenio, en particular el decreto núm. 1, por el que se modifica el decreto núm. 3, la ley núm. 104-3, el decreto núm. 18 y el decreto núm. 29. Esta tarea debe llevarse a cabo en estrecha cooperación con todos los interlocutores sociales de Belarús. Así pues, se invitó al Gobierno a que celebre consultas con todos los interlocutores sociales para elaborar iniciativas normativas que garanticen el cumplimiento del Convenio. También debe prestarse más atención a la situación de los centros médicos de trabajo. En este sentido, se pidió al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos sobre las actividades de seguimiento efectuadas en dichos centros por los servicios de inspección del trabajo. Para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, hay que enjuiciar a quienes lo imponen y sancionarlos con penas disuasorias de índole civil y penal si se ha demostrado su culpabilidad. La derogación del decreto núm. 9 ha sido confirmada, pero aún no están claros sus efectos. Habría que recabar más información al respecto para determinar si ha habido mejoras en relación con el Convenio. Por otra parte, la situación relativa a la libertad sindical en Belarús es sumamente preocupante. El ejercicio de esta libertad se halla severamente

restringido, por lo que los trabajadores no pueden hacer oír su voz de manera efectiva. Se instó al Gobierno a que solicite asistencia técnica a la OIT para aplicar todas las recomendaciones mencionadas anteriormente. También se instó al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos dirigida por la OIT con el fin de agilizar el proceso de adaptación de la legislación y la práctica de Belarús al Convenio.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

En relación con las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2016 y las medidas adoptadas por el Gobierno en respuesta a las mismas, la Comisión tomó nota de la explicación facilitada por el Gobierno sobre los cambios conceptuales introducidos en el marco del decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril de 2015, modificado por el decreto núm. 1, de 25 de enero de 2018, así como de la derogación del decreto núm. 9, de 7 de diciembre de 2012, reemplazado por el decreto presidencial núm. 182, de 27 de mayo de 2016. Sin embargo, la Comisión observó con preocupación la posibilidad de que la aplicación de los otros decretos presidenciales, que no han sido modificados, propicie la imposición de trabajo forzoso.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión recomendó al Gobierno que:

- **siga adoptando todas las medidas necesarias, en pleno cumplimiento del Convenio núm. 29 para erradicar el trabajo forzoso y se abstenga de promulgar leyes que puedan propiciar en la práctica el recurso al trabajo forzoso;**
- **proporcione información a la Comisión de Expertos sobre el efecto de las disposiciones del decreto presidencial núm. 182 en la legislación y sobre sus consecuencias en la práctica;**
- **suministre información a la Comisión de Expertos que confirme la modificación del decreto presidencial núm. 3 mediante el decreto presidencial núm. 1 y, en particular, sobre el efecto de este nuevo marco en la legislación y en la práctica;**
- **siga aportando información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 104-3, en especial sobre el número de personas que se encuentran en centros médicos y sobre el trabajo obligatorio que forma parte de su rehabilitación, y**
- **siga aceptando asistencia técnica para velar por la continuidad de las medidas encaminadas a lograr el cumplimiento del Convenio núm. 29 en la legislación y en la práctica.**

La Comisión alentó al Gobierno a que continúe colaborando de forma constructiva con la OIT para erradicar el trabajo forzoso y a que transmita información sobre las medidas al respecto para que la Comisión de Expertos la examine en su próxima reunión.

La representante gubernamental señaló que su Gobierno se compromete a cumplir las normas internacionales del trabajo y que enviará información adicional a la Comisión de Expertos con el fin de facilitar una mejor comprensión de las medidas adoptadas para aplicar el Convenio. Subrayó que el objetivo de las medidas adoptadas por su Gobierno es combatir ciertos fenómenos indeseables como el alcoholismo y la drogadicción mediante servicios de asistencia, rehabilitación y apoyo para proteger a los niños.

ERITREA (ratificación: 2000)

Un representante gubernamental declaró que el Gobierno toma nota de las observaciones formuladas el 30 de agosto de 2017 por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y los comentarios al respecto de la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. En 2000, Eritrea ratificó los dos convenios relativos al trabajo forzoso y ha mantenido su compromiso con las cuestiones asociadas a los convenios. Eritrea no sólo ha luchado frente a los dirigentes coloniales por su independencia, sino también por obtener la justicia social y garantizar sus derechos. En cuanto a la cuestión del servicio nacional obligatorio, el Gobierno debe reiterar la posición que expresó ante la Comisión de la Conferencia en 2015. El orador expresó su esperanza de que el debate resulte esclarecedor y conduzca a una conclusión productiva. El programa del servicio nacional está en el corazón de la construcción de la nación y la educación y preparación de la nueva generación para lograr este propósito. Eritrea introdujo el programa de servicio nacional en 1995 mediante la proclamación núm. 82, de 1995, en el contexto de la desmovilización masiva del Ejército de Liberación Eritreo tras la independencia. En cierto modo, también se considera como una estructura de seguridad contingente que permite a la joven nación mantener un ejército regular muy pequeño con la flexibilidad de movilizar la fuerza necesaria en caso de enfrentarse a una amenaza contra su existencia. También se considera esencial la necesidad de actuar de forma dinámica para establecer un marco sólido de seguridad y desarrollo regional. En tiempos normales, el servicio nacional establecido por ley se limita a dieciocho meses, de los cuales, en general, doce meses se dedican a trabajos públicos comunitarios o labores de desarrollo y los seis meses restantes al adiestramiento militar en el Centro de Educación y Formación de Sawa. También forman parte de la reserva que puede ser requerida en caso de que estalle una guerra o de que se solicite debido a un problema de seguridad nacional. Esto es compatible con la definición de las «obligaciones cívicas normales» que aparece en el artículo 2, 2), *b),* del Convenio. El trabajo exigido se realiza en el mayor interés de la nación y la comunidad, y no en beneficio de compañías privadas o individuos. Se centra en la reforestación, la conservación del suelo y el agua, los proyectos de reconstrucción y los programas de seguridad alimentaria. En general, el propósito para el que se utiliza se limita a lo estrictamente necesario en la situación imperante como requisito previo a la existencia de la nación. En los últimos veinte años, el programa de servicio nacional se ha visto afectado por amenazas externas a la existencia de la nación. La ocupación permanente por parte de Etiopía de territorios soberanos eritreos constituye una violación flagrante de la legislación internacional, las disposiciones fundamentales de la Carta de las Naciones Unidas y el Acuerdo de Argel de 2000 firmado por ambos países. También constituye una violación del derecho del pueblo eritreo a la soberanía, al desarrollo y su derecho a vivir en paz libre de amenazas. Sin embargo, la comunidad internacional, en particular el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, no ha tomado las medidas adecuadas para abordar el problema. Por consiguiente, Eritrea no tiene otra alternativa que adoptar las medidas de autodefensa necesarias proporcionales a la amenaza a que se enfrenta.

A pesar de los desafíos que prevalecen, el Gobierno ha adoptado varias medidas para transformar el sistema de servicio nacional y hacer frente a las consecuencias imprevistas. Por ejemplo: 1) en 2001, se estableció la Comisión para la Desmovilización, y entre 2001 y 2005 se desmovilizó a 105 000 soldados del servicio nacional — el proyecto preveía la completa desmovilización del ejército pero se suspendió cuando Etiopía rechazó la decisión de la Comisión de Límites Eritrea-Etiopía —; 2) con recursos locales, se han proseguido los procesos de desmovilización a gran escala por diversos motivos, en particular de las mujeres y otros sectores de la sociedad; 3) los últimos cinco o seis años, todos los graduados del servicio nacional se han inscrito directamente en diferentes instituciones educativas y, tras acabar sus estudios, han sido asignados a varias áreas

de trabajo, entonces, en la mayoría de los casos, se ha aplazado el período de un año de servicio comunitario o para el desarrollo hasta que el momento sea conveniente — además la mayoría de los recién graduados forman parte del nuevo sistema de remuneración establecido en 2016 que introduce un aumento sustancial del salario en la administración pública —, y 4) el objetivo de los trabajos comunales es promover el servicio social y los medios de subsistencia dignos de la población. Se ha consultado a menudo a los miembros de la comunidad, a través del sistema de gobernanza local popular, implicando tanto a los beneficiarios como a los participantes activos, sobre la necesidad de estos servicios. Debido a la situación que prevalece, descrita repetidamente, se ha solicitado a los miembros del servicio nacional realizar actividades no militares en las circunstancias específicas descritas que se limitan a auténticos casos de fuerza mayor. En tiempos de paz, los miembros del servicio nacional no tienen más obligaciones tras haber cumplido su deber de servicio durante dieciocho meses. La duración del servicio nacional se ha prolongado debido a las incesantes amenazas y al prolongado estado de beligerancia de Etiopía. Por consiguiente, las obligaciones ampliadas que se han impuesto a la población en general y los miembros del servicio nacional en particular son compatibles con las disposiciones de los Convenios núms. 29 y 105. No se ha realizado ningún trabajo forzoso u obligatorio en el país en violación de los Convenios. En cuanto al contexto jurídico e institucional del Estado, el servicio nacional constituye una excepción al trabajo forzoso en virtud del artículo 3, 17), de la Proclamación del Trabajo núm. 118, de 2001, que dispone que las obligaciones cívicas normales, el trabajo realizado según lo estipulado en el Código Penal y los servicios comunitarios o para el desarrollo prestados en una situación de amenazas externas a la existencia del país no se consideran trabajo forzoso. La legitimidad de calificar el servicio militar y no militar como un caso de fuerza mayor de conformidad con el Convenio es por consiguiente inequívoca. El orador subrayó que la paz, la seguridad, los derechos humanos y el desarrollo están interconectados y constituyen un principio fundamental del sistema internacional. No se deben subestimar las amenazas a su existencia a las que se enfrenta Eritrea y el fracaso de la comunidad internacional, en particular del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a la hora de abordar dichas amenazas a las que se enfrenta Eritrea. El Gobierno de Eritrea rechaza categóricamente las alegaciones efectuadas y reitera la posición que ha adoptado según la cual la Comisión debería tener en cuenta estas realidades objetivas, rechazar las alegaciones y seguir ampliando y reforzando el compromiso con Eritrea de forma significativa. En cuanto a la afirmación de la OIE de que «la ocupación ilegal del territorio eritreo por parte de Etiopía no constituye una auténtica emergencia, con lo cual el recurso al trabajo forzoso no se justifica», el orador declaró que ésta se contradice con la realidad concreta del país, con el principio fundamental del sistema internacional sobre la interdependencia de la paz, la seguridad y el desarrollo, y con las disposiciones del artículo 1, *b),* del Convenio. Contrariamente a lo que afirma la OIE, Eritrea no recurre al trabajo forzoso u obligatorio para impulsar el desarrollo económico en el marco de un enfoque sistémico destinado a sustituir el sistema del trabajo. Todas las formas de trabajo obligatorio impuestas en Eritrea son servicios comunitarios menores. Este tipo de trabajo, exigido por la coyuntura de amenazas a su existencia, guarda conformidad con los criterios previstos en el Convenio núm. 29. Además, se justifica la movilización de mano de obra con fines de desarrollo económico en el contexto del Convenio núm. 105. De conformidad con los convenios ratificados sobre el trabajo forzoso y su abolición y después de la guerra en la frontera con Etiopía, la Comisión solicitó a Eritrea que presentara memorias e información, indicando que el trabajo impuesto a la población como parte del servicio nacional obligatorio en Eritrea equivalía a trabajo forzoso. El Gobierno de Eritrea ha presentado varias memorias por escrito y ha informado a la Comisión de la Conferencia y a la Comisión de Expertos de que no se ha practicado ninguna forma de trabajo forzoso en la mina de Bisha. Para concluir, el orador expresó la esperanza de que todos los esfuerzos realizados hasta la fecha, incluido el contenido de la presente declaración, sirvan para fomentar una percepción objetiva de la realidad imperante que permita poner fin a las acusaciones infundadas de trabajo forzoso y a las observaciones conexas. Por último, reiteró la voluntad del Gobierno de seguir colaborando con los órganos pertinentes.

Los miembros trabajadores recordaron la gravedad del problema y la incapacidad del Gobierno para aportar una respuesta satisfactoria aunque el recurso al trabajo forzoso en Eritrea ya había sido discutido en la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015 y que desde entonces el Gobierno no ha solicitado la asistencia técnica de la OIT. Los alarmantes informes realizados en 2015 (asesinatos, torturas, secuestros, condiciones de detención inhumanas) siguen siendo idénticos en 2018 y están confirmados por numerosos organismos internacionales tales como la Comisión de Encuesta de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos en Eritrea de junio de 2016 y la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea en junio de 2017. Las malas relaciones diplomáticas con Etiopía no pueden servir de justificación a las graves violaciones en curso. Cabe esperar que la discusión de este año en la Comisión pueda convencer al Gobierno eritreo para hacer cuanto esté a su alcance con el objeto de que su legislación y su práctica estén en conformidad con el Convenio. La fuente del problema sigue siendo el servicio nacional obligatorio que se basa en la Proclamación sobre el Servicio Nacional (núm. 82, de 1995) y la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo» de 2002. Si en teoría la Campaña Warsai Yakaalo es de duración limitada, ella ha permitido movilizar a los conscriptos por una duración indeterminada. Además, el servicio nacional abarca una serie de actividades, tales como la construcción o la agricultura, que no son actividades puramente militares y, en consecuencia, no entran en el campo de aplicación de la excepción prevista en el artículo 2, párrafo 2 del Convenio. Como lo recuerda la Comisión de Expertos, esta condición tiene como objetivo impedir la requisición de los conscriptos para la realización de trabajos públicos o para fines de desarrollo. Ahora bien, se ha informado que algunos conscriptos son puestos al servicio de empresas privadas, especialmente en el sector de las minas. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) prohíbe igualmente la utilización del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y de utilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico. Es en este sentido que debe ser interpretado el Convenio núm. 29. Ahora bien, uno de los objetivos declarados de la Campaña Warsai Yakaalo es precisamente «invertir en el desarrollo del trabajo de la población en tanto que riqueza potencial», es decir, favorecer el desarrollo económico. Otra excepción a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio prevista por el Convenio es la de fuerza mayor, que se define en forma restrictiva como un hecho repentino e imprevisible que solicita una intervención inmediata. Pero, en vista de los períodos extremadamente largos de requisición de la mano de obra, no se puede considerar que el Gobierno eritreo moviliza una gran parte de su población para hacer frente a un hecho repentino e imprevisible. Por consiguiente, no puede invocar la excepción de la fuerza mayor. El Gobierno estima que las medidas adoptadas tienen por objeto prevenir un hecho futuro de fuerza mayor. Dicha interpretación, además de ser incompatible con el carácter imprevisible que exige la

fuerza mayor no es aceptable puesto que permitiría que los Estados adopten medidas graves de limitación de los derechos fundamentales en previsión de una fuerza mayor hipotética, lo cual constituiría un peligroso precedente.

La institucionalización del trabajo forzoso está demostrada por las sanciones graves de que son objeto los eritreos que intentarían liberarse de esta obligación, especialmente las penas de prisión, la suspensión de los derechos, las represalias contra los miembros de su familia o la no renovación de licencias comerciales. El trabajo forzoso u obligatorio está definido en el artículo 2, párrafo 1, del Convenio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Los miembros trabajadores han reiterado su inquietud en lo que se refiere al impacto de la Campaña Warsai Yakaalo sobre las mujeres y los niños. Aunque la legislación prevé que el servicio nacional se efectúe a partir de los dieciocho años, diferentes informes han revelado que cerca de un tercio de los nuevos conscriptos en los centros de entrenamiento militar son mucho más jóvenes. Los estudiantes que terminan el ciclo escolar están obligados a someterse a un entrenamiento militar intensivo en Sawa y enseguida continúan sus estudios bajo la autoridad militar. Después son transferidos directamente al programa de servicio nacional. Con frecuencia los estudiantes deben trabajar en la agricultura, a veces hasta uno o dos meses, además de su formación militar y de sus estudios. Con respecto a las mujeres, ellas son especialmente vulnerables al acoso y a las violencias sexuales. Ellas están igualmente forzadas a realizar tareas domésticas para los oficiales, además de sus tareas en el marco de su servicio obligatorio. Cabe lamentar el abandono de las medidas adoptadas para desmovilizar a los conscriptos y reintegrarlos a la función pública, en especial estableciendo una escala salarial para quienes hayan terminado sus obligaciones y dándoles un estatuto propio. Es de esperar que el Gobierno reactivará este proceso. La afirmación del Gobierno según la cual los objetivos perseguidos por la Campaña Warsai Yakaalo se limitan a lo que es estrictamente necesario para responder a las exigencias de la situación del país, equivale a añadir un criterio al texto del Convenio utilizando la noción de proporcionalidad para justificar los abusos a los derechos fundamentales de su población. Ahora bien, la cuestión de la proporcionalidad sólo se plantea en el marco de la fuerza mayor, que no puede invocarse en el caso analizado. Las conclusiones planteadas por la Comisión de Expertos y por la Comisión de la Conferencia se encuentran reforzadas por otras organizaciones. El Consejo de Derechos Humanos le pidió a Eritrea que realice una reforma jurídica e institucional profunda. La Relatora Especial ha debido constatar, en junio de 2017, que el Gobierno eritreo no había hecho ningún esfuerzo para dar seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La misma observación se impone con respecto a las recomendaciones que la Comisión ha dirigido al Gobierno en 2015. El servicio nacional obligatorio tal como se aplica actualmente constituye un atentado a los derechos fundamentales de los eritreos. Deberían aplicarse las recomendaciones ya formuladas en 2015 por la Comisión así como las recomendaciones de la Comisión de Encuesta del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de revocar la proclamación de 1995 relativa al servicio nacional y de poner término a la Campaña Warsai Yakaalo. Invitaron al Gobierno a considerar la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que completará en forma práctica la política de desmantelamiento del trabajo forzoso que debe de aplicarse.

Los miembros empleadores recordaron que el caso está relacionado esencialmente con dos instrumentos nacionales que infringen el Convenio, a saber, la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82, de 1995 y la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», de 2002. Si bien el reclutamiento para el servicio militar duraba inicialmente sólo dieciocho meses, la guerra entre Eritrea y Etiopía ha dado lugar a una eliminación de la limitación. Según el Gobierno, el servicio nacional se presta con fines militares y de desarrollo. En otras palabras, se pueden utilizar conscriptos en una diversidad de actividades, algunas de las cuales corresponden exclusivamente al ámbito económico o de desarrollo. Sin embargo, en virtud del Convenio, el uso del trabajo involuntario para realizar trabajos no militares sólo se permite en muy pocas circunstancias. Cuando se analizó el caso en 2015, esta Comisión estaba sumamente preocupada por la situación permanente de trabajo forzoso en Eritrea e instó al Gobierno a que solicitara asistencia técnica a la OIT para velar por el cumplimiento del Convenio. Después de que la Comisión presentó sus conclusiones en 2015, tanto la OIE como la Confederación Sindical Internacional (CSI) formularon observaciones en las que expresaron su preocupación por la situación. Tomando nota con pesar de la omisión del Gobierno de presentar una memoria, la Comisión de Expertos había urgido al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para poner fin a la práctica generalizada y sistemática de imposición de trabajo obligatorio a la población en el contexto del servicio nacional como obligación. En 2017, la Comisión de Expertos adoptó una observación, basándose en las observaciones de la OIE y las respuestas que dio el Gobierno a éstas. La OIE subrayó que era urgente poner fin al trabajo forzoso en Eritrea y observó que, pese al compromiso asumido para trabajar en aras de ese objetivo, el Gobierno no había solicitado asistencia técnica a la OIT ni había demostrado ninguna intención de cooperar con ésta. El Gobierno reiteró que la desmovilización se había interrumpido y que el servicio nacional se había prolongado debido a la necesidad de adoptar medidas con respecto al estado de beligerancia con Etiopía. Además, el Gobierno afirmó con rotundidad que el trabajo impuesto a la población en el marco de la Campaña Warsai Yakaalo sólo se realizaba en beneficio de la comunidad y no de empresas privadas o particulares. En consecuencia, según el Gobierno, no se trataba de ninguna práctica sistemática de trabajo obligatorio. En su observación, la Comisión de Expertos señaló que, de acuerdo con los informes más recientes de los órganos nombrados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Gobierno todavía no había adoptado medidas para introducir reformas en los programas del servicio nacional. La Comisión de Expertos señaló también con profunda preocupación que no se había observado ningún avance del Gobierno para armonizar su legislación y sus prácticas con el Convenio. Si bien era comprensible que el Gobierno quería prepararse para defender sus fronteras, éste había ratificado el Convenio núm. 29, que pone límites a la posibilidad de poder llevar a cabo ciertas acciones. Es necesario armonizar los instrumentos jurídicos nacionales con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo ratificadas. La declaración del Gobierno en respuesta a la observación confirma que el reclutamiento trascendía el límite de dieciocho meses establecido, y se utilizan conscriptos militares para realizar trabajos o actividades no militares, como las actividades económicas que se llevan a cabo presuntamente en beneficio de la comunidad. No obstante, la interpretación de los hechos es polémica. Tanto la Comisión de Aplicación de Normas como la Comisión de Expertos han determinado en reiteradas ocasiones que la situación en Eritrea es análoga a la de trabajo forzoso y es incompatible con el Convenio, mientras que el Gobierno considera que el programa de reclutamiento y las actividades militares realizadas en el marco de la Campaña Warsai Yakaalo son justificables como excepciones en virtud del artículo 2 del Convenio. Asimismo, el Gobierno ha resaltado que ha adop-

tado medidas para reducir el servicio nacional incorporando muchos reclutas en el servicio civil, con mejores remuneraciones. Si bien los esfuerzos del Gobierno pueden ser una muestra de su intención de cumplir su compromiso de desmovilización, sigue habiendo preocupación por quienes permanecen en el servicio nacional prolongado o quienes son utilizados en trabajos no militares de carácter obligatorio. Para que el Gobierno se comprometa a cumplir sus obligaciones dimanantes del derecho internacional, es necesario que adopte las medidas necesarias que permitan modificar o derogar los instrumentos nacionales que sean contrarios al Convenio. Independientemente de su justificación, la Proclamación sobre el Servicio Nacional y la Campaña Warsai Yakaalo constituyen una violación al Convenio. En conclusión, el retraso en la armonización de la legislación y las prácticas nacionales con el Convenio, el número de observaciones y recomendaciones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión de Expertos y otros órganos internacionales, así como la omisión constante del Gobierno de solicitar asistencia a la OIT a ese respecto, justifican que éste se considere como un caso de grave incumplimiento.

El miembro trabajador de Eritrea dio las gracias a la Comisión por darle la oportunidad de intervenir y corregir algunos conceptos erróneos sobre su país. Expresó su preocupación por el enfoque prescriptivo adoptado por la Comisión de Expertos y la OIE con respecto a la aplicación por Eritrea del Convenio, sin contar con ninguna prueba perceptible de los alegatos ni considerar la realidad en Eritrea. No se ha comprendido el enfoque genuino de Eritrea relativo al desarrollo indígena comunitario. Si no se visita el país, es prácticamente imposible comprender la realidad eritrea, el espíritu de pertenencia comunitaria y la pasión del pueblo por la paz, la estabilidad, el crecimiento y la prosperidad. Eritrea tiene una visión única del futuro. En efecto, el país sigue tropezando con problemas de desarrollo socioeconómico y ha sido asolado por la guerra y por intereses geopolíticos. Sin embargo, pese a todas las condiciones difíciles, ha logrado conservar los valores más apreciados (la honestidad, la integridad, el trabajo arduo, el espíritu comunitario y los deberes cívicos) para construir una nación sostenible. Se espera que el éxito alcanzado durante la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio sea aún mayor al materializar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En cuanto a los alegatos sobre trabajo forzoso, es inconcebible que un país que nació de la dolorosa lucha por su independencia y por los derechos humanos pueda permitir la violación de los derechos humanos de su pueblo, en particular la utilización sistemática del trabajo forzoso en contravención de los valores nacionales y principios del Convenio. Eritrea ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, a excepción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que se está analizando, y se ha comprometido plenamente a aplicarlos. Los principios de los convenios están consagrados en la Ley del Trabajo núm. 118, de 2001. Los sindicatos eritreos desempeñan un papel activo, en cooperación también con las confederaciones internacionales y la OIT, para proteger los derechos de los trabajadores. A fin de analizar el Programa de Trabajo Decente y, en particular, el trabajo forzoso y la migración laboral en África, en marzo de 2016 se había organizado en Asmara una conferencia de solidaridad internacional, en colaboración con la OIT, a la que asistieron más de 25 sindicatos nacionales, la CSI y la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA). Los participantes de esta conferencia habían visitado, entre otras cosas, la mina de Bisha. A raíz de la visita, muchos de los empleados de la Bisha Mining Company se afiliaron a sindicatos. El orador indicó además que se dio una respuesta formal en relación con el informe de la comisión de investigación sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea en la que se especifica que, de conformidad con el artículo 25 del Convenio, la imposición ilegal de trabajo forzoso u obligatorio se castiga como un delito penal en Eritrea en virtud del Código Penal y que en el artículo 3, 7), de la Proclamación Laboral núm. 118/2001 se dispone que las obligaciones del servicio nacional no constituyen un caso de trabajo forzoso. Eritrea aplicó las excepciones establecidas en el artículo 2, 2), del Convenio, que incluyen el servicio militar obligatorio, así como el trabajo que forma parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos eritreos. Asimismo, los sindicatos eritreos comprueban periódicamente si se cumple el artículo 9 del Convenio. Si bien discrepa de las observaciones de la Comisión de Expertos en las que se compara el servicio nacional con el trabajo forzoso, el orador reiteró su compromiso de impedir cualquier práctica de ese tipo que pudiera ocurrir en el futuro. Se espera que la Comisión participe en un diálogo auténtico con todos los interlocutores para obtener información real sobre la situación en Eritrea.

El miembro empleador de Eritrea declaró que el hecho de que la OIE haya presentado las observaciones sobre Eritrea a la Comisión de Expertos sin haber consultado a la Federación de Empleadores de Eritrea (EFE) en su calidad de miembro de la OIE constituye una infracción de procedimiento. Por lo tanto, la acusación no es legítima ni creíble y carece de fundamento fáctico. El orador instó a todos los miembros de la OIE a que se adhieran al rechazo por parte de la EFE de esta acusación poco realista. La cuestión del trabajo forzoso en el programa de servicio nacional fue planteada en 2015 por la CSI, y luego por la OIE en 2017, sin información sustantiva de los respectivos afiliados. Además, el Gobierno toma medidas constantemente para mitigar las dificultades económicas de los miembros del servicio nacional y otros empleados. A finales de 2015, se introdujo una nueva escala de sueldos para los miembros del servicio nacional y se está llevando a cabo un proceso de desmovilización. El informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas, en el que se basó la Comisión de Expertos, es muy discutible y carece de credibilidad por numerosos motivos. En general, la acusación es obsoleta y no contiene información sobre la evolución reciente de la cuestión que se examina.

La miembro gubernamental de Bulgaria, haciendo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, ex República Yugoslava de Macedonia y Montenegro, destacó que tanto la promoción de las normas fundamentales del trabajo como su ratificación y aplicación universales forman parte del Plan de Acción de la UE para los derechos humanos, adoptado en julio de 2015. Eritrea es parte en el Acuerdo de Cotonú, el marco para la cooperación con la UE que exige a las partes que respeten la democracia, el Estado de derecho y los principios de derechos humanos, incluida la abolición del trabajo forzoso. La Proclamación sobre el Servicio Nacional y la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», de 2002, son incompatibles con el Convenio, pues han establecido la práctica generalizada y sistemática de imponer el trabajo obligatorio a la población. Es profundamente preocupante que buena parte de la población pueda ser obligada a hacer el servicio militar, que pueda requerirse trabajo por un período de tiempo indefinido y arbitrario, y que gran parte de ese trabajo vaya mucho más allá de las excepciones previstas en el Convenio. La oradora lamentó profundamente que el Gobierno no haya adoptado ninguna medida para enmendar o derogar su legislación pese a las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos. La amenaza de la guerra no puede usarse como justificación para obligar a la población a trabajar con fines distintos del servicio militar o si no existen verdaderas emergencias o casos de fuerza ma-

yor. La oradora invitó encarecidamente al Gobierno de Eritrea a que haga frente a esta situación y acepte la oferta de cooperación y asistencia técnica de la OIT, y recordó que la UE sigue dispuesta a ayudar a Eritrea a cumplir sus obligaciones en materia de democratización, derechos humanos y Estado de derecho, así como a apoyar su desarrollo económico y sostenible.

El miembro trabajador de Nigeria, hablando en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA), recordó que Nigeria cuenta con un programa de servicio nacional de un año que se estableció tras la guerra civil de Nigeria, mientras que el de Eritrea está vinculado con su conflicto con Etiopía. Sin embargo, el programa de servicio nacional de Nigeria no exige el trabajo forzoso. Su objetivo es que los jóvenes aprecien la esencia del patriotismo y proporcionarles experiencia de primera mano, y consolidar asimismo la unidad nacional. Se insta al Gobierno de Eritrea a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para reformar y transformar efectivamente su legislación y prácticas relativas al servicio nacional, a fin de promover el empoderamiento social y económico de los jóvenes de conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Nigeria tuvo una experiencia similar de desacuerdo con un Estado vecino, y el conflicto se solucionó amistosamente con la asistencia de la comunidad internacional. En respuesta a los llamamientos formulados por Eritrea, el orador instó a que se preste asistencia técnica sólida a través de la OIT para coordinar un proceso interinstitucional de las Naciones Unidas con objeto de realizar un seguimiento efectivo del acuerdo de paz con el objetivo de poner fin a la situación de «no guerra no paz».

La miembro gubernamental del Sudán agradeció al Gobierno de Eritrea su gran interés en los asuntos laborales y de los trabajadores, así como en los comentarios de la Comisión de Expertos. Afirmó que: *a)* el Convenio prevé que el servicio nacional no se considera trabajo forzoso cuando un Estado se enfrenta a una emergencia; *b)* los mandantes tripartitos en Eritrea han tomado medidas a través de una serie de iniciativas emprendidas por la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea, y tratan de solucionar el problema con el Gobierno siguiendo las observaciones formuladas por la CSI, y *c)* es importante acoger con agrado y encomiar los avances realizados por el Gobierno de Eritrea. La oradora propuso dejar de plantear una vez por todas las cuestiones mencionadas en la observación de la Comisión de Expertos y concertar esfuerzos con Eritrea para apoyarla en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

La miembro trabajadora de Sudáfrica hizo eco de la preocupación expresada por los miembros trabajadores por el servicio militar indefinido para los conscriptos y por la falta de oportunidades socioeconómicas para los jóvenes. La prolongación del servicio militar nacional es la principal razón de huir de Eritrea: en 2016 y 2017, los refugiados eritreos constituyeron el quinto grupo más grande de llegadas a Europa a través del mar Mediterráneo. Según la Organización Internacional para las Migraciones 1 184 eritreos han llegado a Europa desde principios de 2018. Las Naciones Unidas estiman que una décima parte de la población eritrea ha huido en años recientes. La situación es alarmante y la falta de actividades económicas individuales y colectivas no puede sostenerse. Sin embargo, al explotar a los conscriptos con fines civiles y económicos, el Gobierno infringe el derecho internacional. Trabajar hasta quince años, sin ingresos, en el contexto de lo que se denominan obligaciones cívicas y el deber nacional y bajo la fachada de obligaciones militares perpetuas, ya no puede tolerarse. El informe de 2017 de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea indicó que los programas de servicio nacional de Eritrea «seguían siendo arbitrarios, ampliados y de naturaleza involuntaria, equiparándose a la esclavitud, según las conclusiones de la Comisión de Encuesta». Las nuevas medidas para desmovilizar a los conscriptos y rehabilitarlos en el servicio civil nacional, incluida la introducción de una escala salarial, eran alentadoras, pero no suficientes. Dichos esfuerzos debían fortalecerse y extenderse más, e incluir una adopción más amplia de una política de empleo y de erradicación de la pobreza tanto en el sector público como privado. Por lo tanto, se debería instar al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para elaborar un plan de acción con plazos definidos.

El miembro gubernamental de Argelia tomó nota con satisfacción de las medidas adoptadas para organizar el servicio nacional y la formación profesional en el marco del programa de desarrollo del país, a pesar de la muy difícil situación que atraviesa. Animó al Gobierno eritreo a que prosiga sus esfuerzos por cumplir sus obligaciones relativas al Convenio, en colaboración con la OIT.

El miembro trabajador de Zambia indicó que las acusaciones de haber violado los derechos de los trabajadores y los derechos humanos mediante la imposición de trabajo forzoso son tan graves que es preciso basarse en informaciones y hechos probados para formularlas. Un equipo de 25 sindicalistas internacionales viajó a Eritrea en 2016 y visitó la mina de Bisha, lugar al que se referían algunas acusaciones relativas al trabajo forzoso que se habían formulado. No se observó ninguna manifestación de trabajo forzoso. Sin embargo, dada la gravedad de dichas acusaciones, la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos y otras partes interesadas deben organizar una misión de estudio en Eritrea para: *a)* recabar información de primera mano sobre la situación actual; *b)* evaluar de forma objetiva los progresos realizados por el país en el ámbito de los derechos humanos y sindicales, y *c)* definir los problemas y proponer una manera de seguir avanzando a este respecto. Se insta a todos los sindicatos y organizaciones internacionales a que continúen apoyando a la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea en los ámbitos del desarrollo de capacidades y la solidaridad sindical internacional.

El representante gubernamental pidió que se trate de comprender el problema de forma exhaustiva para poder encontrar una solución real. Es una lástima oír que los motivos de fuerza mayor del país son falsos cuando el problema relativo al programa del servicio nacional está directamente relacionado con la amplia ocupación del territorio eritreo por Etiopía. La paz es una condición previa para poder aplicar las normas internacionales del trabajo y la ocupación no lo permite. En este contexto, la solidaridad es esencial para el desarrollo. El Gobierno no ha desmentido la participación de miembros del servicio nacional en actividades civiles. No obstante, esto se debió a causas de fuerza mayor, no se hizo con un fin de desarrollo económico. Eritrea no impondría trabajo forzoso a su propia población; al contrario, su intención es abolir del todo el trabajo forzoso. Sin embargo, incluso si se modifica la legislación, la raíz del problema no desaparecería, es decir, la ocupación por Etiopía, que es preciso resolver. Este debate basado en acusaciones infundadas no ayuda a Eritrea a aplicar las normas internacionales del trabajo. El Gobierno no rechaza ningún tipo de asistencia técnica que esté dirigida a abordar la raíz del problema del trabajo forzoso, y lleve a la paz y la estabilización. Habida cuenta de la gravedad de las circunstancias, que los demás no parecen entender del todo, Eritrea tiene que tomar medidas unilaterales. Además, el Gobierno ha empezado a mejorar la situación y seguirá por este camino. En este sentido, entre las medidas que se han adoptado se encuentra la introducción de una escala de salarios para los miembros del servicio nacional y la readaptación de los antiguos miembros al servicio civil. La «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo» sólo se puso en práctica de 2006 a 2015 y no ha continuado

desde entonces. También es preciso aclarar que la acusación de que hay niños menores de 18 años afectados no es verdadera.

Otro representante gubernamental destacó la cuestión del procedimiento relativo a las observaciones de la OIE. Es necesario tomar en consideración el hecho de que la EFE, como miembro de la OIE, no consultó antes de la presentación de las observaciones a la Comisión de Expertos. Añadió que, considerando el proceso de reconstrucción y desarrollo de los países europeos en la historia, Eritrea no debería ser tratada de manera diferente. Debido a la continuación de la fuerza mayor, no hay alternativa al programa de servicio nacional. Por la misma razón, no podría establecerse ningún calendario en este sentido. Concluyendo, subrayó nuevamente que Eritrea está dispuesta a colaborar con la comunidad internacional y está abierta a la asistencia técnica propuesta. Sin embargo, la confianza mutua es vital y toda cooperación debería acompañarse de una mayor comprensión de la verdadera situación de Eritrea.

Los miembros trabajadores agradecieron al conjunto de los oradores y a los representantes del Gobierno eritreo por las informaciones que han facilitado a la Comisión. Si bien la paz, la estabilidad y los derechos están estrechamente vinculados, es de lamentar que el Gobierno eritreo se escude en la difícil situación diplomática con su vecino etíope para justificar los abusos institucionalizados contra la población eritrea y para negarles sus derechos humanos fundamentales. También es lamentable que el Gobierno siga subestimando y negando las gravísimas violaciones de que se trata. Hay que poner fin al servicio militar de duración indeterminada aboliendo la Campaña Warsai Yakaalo y derogando la Proclamación sobre el Servicio Nacional. Hay que poner fin a la utilización de los conscriptos para trabajos que no tienen un carácter puramente militar. Numerosos informes dan cuenta de que se ponen conscriptos al servicio del sector privado, que encuentra en ellos una mano de obra dócil, al estar oprimida y barata. Eso debe acabar. En fin, el Gobierno eritreo debe reconocer que la situación del país no permite que se apele a la noción de fuerza mayor para justificar que se realicen tareas no militares en el marco del servicio militar obligatorio. También debe poner fin al reclutamiento militar de niños, práctica que ni es sostenible para el país ni es aceptable en el plano internacional. El Gobierno también debe adoptar medidas inmediatas a fin de que las mujeres reclutadas no sean objeto de acoso ni de violencias sexuales. Los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que arroje plena luz sobre los numerosos alegatos de muertes, torturas, secuestros y otras violaciones en el marco del servicio nacional. Es urgente que Eritrea cambie su imagen de colonia penitenciaria. El Gobierno debe cerrar los lugares de detención secretos, garantizar la integridad física de los detenidos y su acceso a tratamientos médicos así como a condiciones de detención apropiadas, de conformidad con las normas internacionales. También debe poner fin a las represalias ejercidas contra las familias de las personas que huyen del país. Convendría instaurar un mecanismo independiente que permita a los conscriptos presentar denuncias en caso de malos tratos y obtener reparación cuando hayan sufrido perjuicio en el marco de sus obligaciones de servicio. El Gobierno de Eritrea debe poder recurrir a la asistencia técnica de la OIT, ya recomendada en 2015, con el fin de elaborar, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción para revisar la legislación sobre el servicio militar. También debe instaurar una política nacional de empleo y de erradicación de la pobreza.

Los miembros empleadores opinaron que la clave del tema es que el Gobierno reconoce que el servicio nacional está teniendo lugar, pero lo justifica como una excepción de fuerza mayor en virtud del Convenio. En vista de su continuo incumplimiento del Convenio, en particular con respecto a la utilización de la excepción de fuerza mayor, se alienta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT y a cooperar con la Organización, sometiendo asimismo memorias basadas en las recomendaciones de la Comisión.

El representante gubernamental planteó una cuestión de orden y señaló que la discusión debería limitarse a cuestiones planteadas en el Convenio núm. 29, mientras que algunas cuestiones políticas, tal como mencionaron los miembros trabajadores, no entraban en este ámbito de aplicación. Preguntó nuevamente si la OIE tiene derecho a formular observaciones sin tener que consultar a la EFE. Pidió explicaciones a la OIE.

Los miembros empleadores aclararon que la OIE no ha presentado una queja a esta Comisión en relación con el caso que está examinándose.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información oral suministrada por los representantes gubernamentales y de la discusión que tuvo lugar a continuación sobre la práctica extendida y sistemática de imponer trabajo obligatorio a la población, por un período de tiempo indefinido, en el marco de los programas vinculados con las obligaciones del servicio nacional. Los miembros del servicio nacional en cuestión también desempeñan otras tareas, incluida una amplia gama de actividades económicas. El deber de cumplir con el servicio nacional obligatorio está recogido en la Proclamación sobre el Servicio Nacional, de 1995, y en la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», de 2002.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno ha declarado que ya no está en vigor la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», y que cierto número de conscriptos han sido desmovilizados y trabajan ahora en la administración pública con un salario adecuado. Habida cuenta de estas circunstancias específicas, el Gobierno ha declarado que las excepciones que prevé el artículo 2, 2), del Convenio núm. 29 en relación con los casos de fuerza mayor justifican la prolongación de la conscripción más allá de los dieciocho meses previstos legalmente en la Proclamación sobre el Servicio Nacional, de 1995.

Por último, la Comisión tomó nota de que el Gobierno ha declarado que desea recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **modifique o revoque la Proclamación sobre el Servicio Nacional para poner fin al trabajo forzoso;**
- **garantice el cese de la utilización de conscriptos para imponerles trabajo forzoso, de conformidad con el Convenio núm. 29;**
- **recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT para cumplir plenamente con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 29, e**
- **informe a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2018, sobre los progresos realizados en la aplicación de las conclusiones de esta Comisión.**

El representante gubernamental indicó que, desde el punto de vista del procedimiento, su país ha recibido un trato diferente al de otros países. Puesto que no se sabía quién había enviado observaciones a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en el país, las alegaciones deberían haberse descartado desde el principio. La Comisión de la Conferencia no ha tenido en cuenta la situación real sobre el terreno para formular una opinión precisa sobre la gravedad de las causas profundas que obstaculizan la plena aplicación del Convenio. Por consiguiente, aunque aquí se trata de un auténtico caso de fuerza mayor, compatible con el Convenio, no se ha reconocido como tal. La Comisión ha dependido en gran medida de fuentes externas de información inconexas y poco fiables, y ha desconfiado de las declaraciones del Gobierno relativas, por ejemplo, al carácter obsoleto de la «Campaña de

Desarrollo Warsai Yakaalo». No se han valorado las medidas de mitigación adoptadas por el Gobierno, como por ejemplo los progresos realizados en la mejora de la escala de los salarios de los miembros del servicio nacional y su integración en la administración pública. El Gobierno considerará la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT para abordar las causas profundas del problema.

Su Gobierno considera que los derechos humanos son indivisibles, interdependientes y universales y reitera su pleno compromiso con dichos derechos, también en el ámbito del trabajo. Aunque su Gobierno se compromete a trabajar conjuntamente con la OIT en todas las cuestiones pendientes con el apoyo técnico de la Organización para mitigar las causas profundas de los problemas, difícilmente puede estar de acuerdo con las conclusiones, ya que son principalmente el resultado de información errónea que no refleja la realidad.

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

REPÚBLICA DE MOLDOVA (ratificaciones: 1996 y 1997)

Una representante gubernamental señaló que se está implementando un complejo proceso de reformas destinado a ajustar la legislación nacional, particularmente en el ámbito del trabajo, con los instrumentos previstos en el Acuerdo de Asociación celebrado en 2014 entre la Unión Europea (UE) y la República de Moldova. En 2016 y 2017, se efectuó una reforma fundamental en el ámbito de la supervisión por parte del Estado de la actividad empresarial, en virtud de la cual 58 órganos de control fueron reemplazados por 18 autoridades, cinco de ellas con funciones normativas. El principal objetivo de la reforma era simplificar los procedimientos de control, implantar inspecciones basadas en los riesgos y eliminar el solapamiento de competencias entre los órganos de control. Tras la reforma, la Inspección del Trabajo del Estado mantuvo su competencia sobre las relaciones laborales pero transfirió la competencia de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo a diez organismos sectoriales. El Ministerio de Salud, Trabajo y Protección Social es el órgano central de la administración pública encargado de promover la política de seguridad y salud en el trabajo. La Inspección del Trabajo del Estado supervisa y coordina el cumplimiento y mantiene informada a la autoridad central de las medidas relacionadas con el control de la seguridad y salud en el trabajo adoptadas por los diez organismos sectoriales. Los empleadores de todos los sectores de la actividad económica se someten a inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo realizadas con arreglo al marco institucional reformado. En el sector agrícola, quienes desempeñan esta tarea son los inspectores del trabajo de la Agencia Nacional de Seguridad Alimentaria. Con respecto a la asignación de recursos, todas las autoridades con funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo tienen la responsabilidad de planificar los presupuestos para garantizar que los inspectores del trabajo puedan desempeñar debidamente sus funciones. La Inspección del Trabajo del Estado organiza actividades de formación destinadas a los inspectores del trabajo, sobre todo a quienes desempeñan funciones de control en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; se ha impartido esta formación a cuatro inspectores de tres organismos. No se admiten injerencias en la labor de los inspectores del trabajo. El Gobierno está elaborando proyectos de ley para que la situación jurídica de los inspectores del trabajo se ajuste a los convenios de la OIT, de manera que mantengan su independencia frente a los cambios de gobierno y toda injerencia externa indebida. Los inspectores de los diez organismos tienen derecho a solicitar y obtener el apoyo de expertos y especialistas de otras instituciones pertinentes para realizar inspecciones de seguridad y salud en el trabajo. La Inspección del Trabajo del Estado, en su calidad de órgano nacional de coordinación, tiene el deber de elaborar el informe de la inspección del trabajo con la participación de los diez organismos competentes.

Los inspectores del trabajo que tienen responsabilidades de control en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo son funcionarios públicos, con excepción de los empleados de la Agencia Nacional de Regulación de la Energía y la Agencia Nacional de Comunicaciones Electrónicas y Tecnología de la Información. El Gobierno tiene la intención de modificar la legislación nacional para incluir a ambos organismos. En cuanto a la cantidad necesaria de inspectores, 36 de los 43 inspectores de la Inspección del Trabajo del Estado han sido transferidos a seis nuevos organismos con funciones de control en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, cuyos presupuestos cubren el pago de sus salarios. Hay suficientes inspectores, y además con competencias en el ámbito de actividad de sus respectivos organismos. La mayor parte de las agencias con responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen oficinas territoriales. La ley núm. 131 sobre el Control de Estado de las Actividades Empresariales establece que no puede efectuarse más de un control planificado por año en la misma empresa, pero ello no impide que se realicen controles sin previo aviso siempre que sea necesario para garantizar la aplicación de la legislación laboral y de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La ley núm. 185, de 21 de septiembre de 2017, por la que se modifica la ley núm. 131, elimina la obligación de notificar las inspecciones con antelación. El número de actas de infracción por incumplimiento de la legislación laboral ha disminuido como consecuencia de la aplicación de la ley núm. 131 en 2013. En 2016 se declaró una moratoria de seis meses sobre la inspección del trabajo. La ley núm. 185 de 2017, que modifica el Código de Contravenciones, establece nuevas multas para los empleadores que no cumplan con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo dimanantes de la legislación nacional. De conformidad con la ley núm. 140 sobre la Inspección del Trabajo del Estado de 2001 y la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, los inspectores están obligados a mantener la confidencialidad de los denunciantes. A raíz de la modificación de las disposiciones de la ley núm. 131, en virtud de la cual se eliminó la obligación de notificar las inspecciones con antelación, no se podrá saber si el control ha sido motivado por una denuncia. La misión que la OIT realizó en diciembre de 2017 ha ayudado a poner de relieve las principales cuestiones que requerían mejoras en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio de Salud, Trabajo y Protección Social ya ha adoptado algunas medidas de índole administrativa y organizativa para aplicar las recomendaciones de la misión y acelerar el proceso de control en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Los miembros empleadores recordaron que, a raíz de una reclamación presentada por la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM), el Consejo de Administración de la OIT designó a un comité tripartito cuyo informe se hizo público en marzo de 2015; y que la decisión de dar por resuelta la reclamación en ese momento estaba relacionada con la adopción de medidas nacionales destinadas a dar efecto a los artículos 12 y 16 del Convenio núm. 81, en particular. El Gobierno solicitó por fin la asistencia técnica de la OIT, que se le sugirió que pidiese en 2015 y que se inició en febrero de 2017. Así, las autoridades nacionales han querido comprobar si su proyecto de reforma de la inspección del trabajo se ajusta a las normas de la OIT. A pesar de los esfuerzos desplegados como parte de

la asistencia técnica, los miembros de la Comisión de Expertos, al proponer que esta situación nacional figurase en la lista de casos de incumplimiento grave en esta reunión de la Conferencia, han hecho patente la falta de conformidad. Los miembros empleadores se mostraron preocupados por las cuestiones suscitadas por la Comisión de Expertos: la existencia de una autoridad central que siga siendo eficaz y funcional para coordinar los diversos servicios de inspección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; las razones por las que descendió el número de casos de infracción presentados ante los tribunales entre 2012 y 2016; la restricción de la capacidad de los inspectores de efectuar visitas sin aviso previo; las garantías de confidencialidad; la necesidad de tomar medidas para que las inspecciones puedan realizarse siempre que sea necesario; hasta qué punto los inspectores son libres de emprender o no procedimientos judiciales inmediatos, y por último, la cuestión de la formación adecuada de los inspectores en el sector agrícola. Sólo una inspección del trabajo que responda a criterios de independencia, calidad e igualdad de trato respecto de todos los agentes económicos permite asegurar una buena gobernanza en el mundo laboral, lo cual es indispensable para una gestión eficaz. En un Estado de derecho, gracias a la inspección del trabajo y a un marco normativo juicioso, el clima empresarial se estabiliza, la seguridad jurídica y económica aumenta y se reducen los riesgos sociales a los que están expuestos los inversores. Es fundamental contar con un buen servicio de inspección del trabajo, que actúe sobre todo a título preventivo y consultivo, para garantizar una competencia leal y ética, lo que propicia la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo. Si bien es cierto que la inspección del trabajo debe funcionar de manera autónoma y sin restricciones para velar por la aplicación efectiva de la normativa laboral, tal y como exigen los Convenios núms. 81 y 129, es igualmente importante que sea imparcial y esté conforme al Estado de derecho. Por ejemplo, los inspectores del trabajo no deben dejarse disuadir de poner multas, y es preciso adoptar medidas eficaces para asegurar la ausencia de corrupción. El funcionamiento independiente y sin restricciones de la inspección del trabajo está relacionado con las garantías en términos de buena gobernanza, transparencia y responsabilidad.

Habida cuenta de la creciente complejidad de la legislación social de numerosos países, el empleador no siempre puede ajustarse inmediatamente al conjunto de normas de derecho social. Los servicios de inspección deben velar por respaldar a las empresas, a título preventivo, ofreciéndoles información y asesoramiento técnico sobre los mejores medios de respetar la legislación. Al margen de las funciones de orientación y prevención, la segunda prioridad de los servicios de inspección del trabajo debe ser combatir el fraude social. Con este fin, es preciso dotar a los servicios de inspección de suficientes recursos humanos y materiales, así como asignar los medios de forma equilibrada para perseguir a los agentes económicos y sociales que no respetan las reglas del juego, de manera intencionada. Por otra parte, los inspectores deben reunir las calificaciones, pero también la independencia y la deontología necesarias para poder desempeñar sus funciones de manera eficaz y específica. Asimismo, los miembros empleadores afirmaron que las quejas formuladas en las observaciones deben referirse, y limitarse, a los derechos y obligaciones específicos que se prevén en los Convenios en cuestión. De este modo, haciendo alusión al párrafo 237 del Estudio General de 2006 de la Comisión de Expertos, consideran que no parece oportuno velar por que se efectué un mayor número de inspecciones no programadas con objeto de garantizar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes. Del mismo modo, en cuanto a la cuestión de los procedimientos judiciales inmediatos, opinan, a la luz del artículo 17, párrafo 1, del Convenio núm. 81, que la inspección del trabajo no tiene necesariamente el poder absoluto de decidir emprender procedimientos judiciales contra los infractores y que, en función de la legislación nacional, a veces tiene que optar por medidas de fomento, que en general resultan muy eficaces. Por último, es evidente que las visitas sin aviso previo han demostrado ser muy eficaces, pero deberían seguir unas reglas específicas y desarrollarse respetando las libertades fundamentales y el principio de proporcionalidad. No obstante, los miembros empleadores reafirmaron que el marco legislativo de la República de Moldova y su aplicación práctica no parecen ofrecer aún todas las garantías necesarias. Por lo tanto, se invita a las autoridades nacionales a que comuniquen la información solicitada y emprendan las reformas necesarias para que sus servicios de inspección sean más eficaces respetando los principios de los Convenios.

Los miembros trabajadores, al igual que los miembros empleadores, recordaron que, en junio de 2013, la CNSM presentó una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en relación con la falta de aplicación del Convenio núm. 81 por parte de la República de Moldova. La reclamación exponía que desde la adopción de la ley núm. 131, la inspección del trabajo ya no puede realizar visitas sin previo aviso, ya que se requiere una notificación de cinco días antes de la inspección. La comisión tripartita creada para examinar esta reclamación señaló, en su informe aprobado por el Consejo de Administración en 2015, que algunas disposiciones de la ley núm. 131 no eran compatibles con el Convenio antes mencionado. La situación no ha mejorado desde entonces, por el contrario, se ha degradado. Según la Comisión de Expertos, aunque el Gobierno ha tomado algunas medidas para adaptar la legislación nacional, esta última sigue presentando incompatibilidades con los Convenios. Si el Gobierno prevé introducir ciertas derogaciones a la obligación de presentar una notificación previa de cinco días antes de la inspección, el hecho de introducir derogaciones no basta para cumplir los requisitos de los Convenios. Los miembros trabajadores recordaron que la ley núm. 131 retira algunas competencias y funciones de vigilancia en el área de la seguridad y salud en el trabajo de la Inspección del Trabajo del Estado y las transfiere a diez entidades de vigilancia, como la Agencia Nacional de Seguridad Alimentaria, la Agencia para la Protección del Consumidor o la Agencia Nacional de Salud Pública. El fraccionamiento de las funciones de control en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene por consecuencia diluir la inspección del trabajo en un conjunto más amplio y acaba borrando su especificidad. Ciertamente, estos Convenios no impiden que se pueda atribuir ciertas responsabilidades en materia de inspección del trabajo a distintos departamentos, pero siempre y cuando la autoridad competente adopte medidas para garantizar que se dispone de recursos presupuestarios suficientes y para alentar la cooperación entre los diferentes departamentos. Incumbe pues al Gobierno aportar respuestas precisas a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre este punto. Entre otras cosas se debe garantizar: la estabilidad del empleo y la independencia del personal de inspección; la colaboración de expertos y técnicos debidamente calificados; un número suficiente de inspectores para asegurar el cumplimiento efectivo de sus funciones; la cesión de oficinas locales adecuadamente equipadas y medios de transporte, e inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Con respecto al significativo descenso del número de actas de infracción presentadas a los tribunales entre 2012 y 2016, que pasó de 891 a 165, se instó al Go-

bierno a explicar este descenso y a informar sobre los resultados específicos de las actas presentadas a los tribunales.

La razón de ser de la confidencialidad de las quejas recibidas por la inspección es evidente: se trata de garantizar la protección de la víctima y evitar que sea objeto de represalias. Dado que la legislación nacional prevé que las empresas deben ser informadas del control con cinco días de antelación, resulta que las inspecciones no programadas siempre se realizan como consecuencia de una queja, lo cual vulnera el derecho a la confidencialidad. En cuanto a la frecuencia de las inspecciones, se recordó que el artículo 15 de la ley núm. 131 dispone que cada autoridad con funciones de supervisión desarrollará un plan anual de inspecciones, que no puede verse alterado, por trimestre, cuando se prevea la inspección, no siendo posible efectuar una inspección no prevista en el programa. Si el Gobierno declara que la ley establece un máximo de una inspección al año, salvo que la metodología aplicada basada en el riesgo exija una frecuencia mayor y que no existe ningún límite a las inspecciones no programadas, sólo cabe observar, tal como lo ha hecho la Comisión de Expertos, que las inspecciones no programadas sólo se autorizan bajo determinadas condiciones específicas. Finalmente se aludió al artículo 4 de la ley núm. 131 (que dispone que las inspecciones durante los tres primeros años de funcionamiento de una empresa serán de naturaleza consultiva) y al artículo 5 (según el cual, en caso de infracciones menores, no podrán aplicarse las sanciones previstas en la Ley de Delitos Administrativos o en otras leyes). Para los miembros trabajadores, esto equivale a otorgar a las empresas un cheque en blanco que las autoriza a infringir la ley tanto como deseen puesto que tienen por seguro que no sufrirán consecuencia alguna. Es lamentable que en vez de alentar la creación de empresas sanas, que garanticen empleos decentes, respetando las normas de seguridad e higiene, el Gobierno prefiera favorecer en la práctica mecanismos para eludir las leyes. También resulta evidente que esto infringe los Convenios en cuestión que prevén que, con algunas excepciones, las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial, y no deberá dejarse a los inspectores del trabajo la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en lugar de iniciar o recomendar un procedimiento. Como conclusión, los miembros trabajadores declararon que la legislación sobre la inspección del trabajo adoptada en 2012 se ha visto fuertemente influenciada por la voluntad de crear un entorno favorable a los negocios sin tener que respetar las normas del trabajo. Recordando la razón de ser de la OIT, aludieron al Preámbulo de la Constitución de la OIT según el cual «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales». Por lo tanto, existe un vínculo entre, por una parte, las malas condiciones de trabajo — precisamente aquéllas que se deben vigilar mediante la inspección — y, por otra, el desarrollo de la injusticia y la miseria. La segunda lección que transmite el Preámbulo es que las malas condiciones de trabajo impiden toda justicia social así como la construcción de un desarrollo sostenible para todas y todos. Esto sólo puede realizarse respetando los derechos de los trabajadores a disfrutar de buenas condiciones de trabajo bajo el control de una inspección eficaz. La realización de estos objetivos también está condicionada por el respeto de los derechos y principios fundamentales del trabajo, y en primer lugar de la libertad sindical. Así, el hecho de desmantelar la inspección del trabajo para crear supuestamente un entorno favorable a los negocios constituye un cálculo a corto plazo que finalmente podría perjudicar gravemente la cohesión y la estabilidad social.

Un miembro empleador de la República de Moldova declaró que en noviembre de 2013 la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) organizó un foro empresarial para examinar los principales obstáculos con que tropezaba el mundo de los negocios en el país y elaboró algunas recomendaciones. La información reunida sirvió de base para la elaboración del programa de mejora del entorno empresarial y se firmó con el Gobierno un memorándum que sirvió de base para las reformas. Se han hecho esfuerzos para eliminar las restricciones a la actividad empresarial. En el campo de la reglamentación empresarial se ha reducido a la tercera parte el número de documentos de autorización y se ha simplificado el proceso de presentación de informes financieros y estadísticos. Se ha llevado a cabo una reforma institucional que optimiza el número de instituciones con atribuciones de supervisión. Se trata de aliviar la carga que pesa sobre los agentes económicos y reducir significativamente el número de controles en las empresas con vistas a mejorar la transparencia y la previsibilidad del proceso de control. Entre las medidas figuran la reducción de las instituciones con capacidad de supervisión; la reducción del número de documentos de autorización; la simplificación de las relaciones del trabajo mediante una enmienda al Código del Trabajo, y la simplificación del proceso de presentación de informes financieros. Con respecto a las inspecciones del trabajo, y en consulta con los interlocutores sociales y la OIT, la CNPM concluyó que la ley núm. 131 incumple el Convenio núm. 81. Han tenido que hacerse algunas modificaciones. No obstante, para que estas iniciativas gubernamentales le sirvan al entorno empresarial gracias a la optimización del número de instituciones, ha sido necesario incluir en las reformas a la Inspección del Trabajo del Estado. El orador hizo referencia a la propuesta que ha hecho el CNPM de crear un sistema integrado de inspección compuesto por la Inspección del Trabajo del Estado y el Centro Nacional de Salud Pública como sucede en varios países, pero declaró que esta propuesta no ha sido apoyada. En la actualidad, la República de Moldova está pasando por algunas transformaciones. A este respecto, el orador está a la atenta espera de que finalice el período de transición con el fin de evaluar el resultado de las reformas.

El miembro trabajador de la República de Moldova subrayó que el cumplimiento de los Convenios núms. 81 y 129 contribuye a salvar vidas. Las limitaciones a las funciones de la inspección del trabajo son inaceptables. Remitiéndose a la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la OIT por la CNSM en 2013 y cerrada en 2015, recordó la cantidad de tiempo que se necesitó para que la reclamación fuese examinada. Los accidentes del trabajo, incluidos los accidentes fatales, se produjeron después de la adopción de la ley núm. 131 relativa a la ausencia de visitas de los inspectores del trabajo. La reglamentación en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo de la ley núm. 131 estaba en contradicción con los Convenios. El Ministerio de Salud, Trabajo y Protección Social siempre ha apoyado la posición de la CNSM y ha defendido el cumplimiento con las normas de la OIT. Sin embargo, ese Ministerio no ha sido apoyado por el Ministerio de Economía u otros sectores del Gobierno. No obstante, la CNSM estaba al corriente de que la reforma requería cambios y que tras la firma del Acuerdo de Asociación de 2014, el país tendría que respetar las normas internacionales. El comité tripartito creado para examinar la reclamación presentada en virtud del artículo 24 declaró que la ley núm. 131 no estaba en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 81, y solicitó que se adoptaran medidas para asegurar la aplicación efectiva de los artículos 12 y 16 de ese Convenio. Aunque el Gobierno se ha comprometido a armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio núm. 81, a través de la adopción del Programa de Trabajo Decente por País

2013-2016, los artículos 12 y 16 del Convenio no se han aplicado en la legislación nacional. Asimismo, el Ministerio de Economía declaró que la ley núm. 131 estaba en conformidad con las normas internacionales y que no se necesitaban otras medidas. La ausencia de visitas de inspección del trabajo adecuadas condujeron a la muerte de tres menores en accidentes del trabajo. Además, en abril de 2016, se introdujo una moratoria en las visitas de la inspección del trabajo. La Comisión de Expertos declaró que dicha limitación era una grave violación de los Convenios núms. 81 y 129. Además, las funciones de la Inspección del Trabajo del Estado deben transferirse a otros organismos. El orador agradeció que el Parlamento haya enmendado muy recientemente la legislación nacional y que haya restituido funciones a la inspección laboral relativas a la investigación de accidentes del trabajo graves. Una misión de asistencia técnica de la OIT ha conducido a una serie de recomendaciones sobre el cumplimiento de los Convenios inclusive con respecto a la descentralización del sistema de inspección del trabajo. Debería suministrarse asistencia técnica adicional para mejorar la legislación nacional y ponerla en conformidad con los Convenios.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE, y de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Noruega, puso de relieve la vital importancia de la inspección del trabajo para la promoción del trabajo decente. Confirmó el compromiso con la asociación política y la integración económica en el marco del Acuerdo de Asociación entre la UE y la República de Moldova con su zona de libre comercio de alcance amplio y profundo (ZLCAP), basado en valores fundamentales, en particular el respeto a los principios democráticos, el Estado de derecho, la buena gobernanza, los derechos humanos y las libertades fundamentales, y acogió con agrado los resultados del Consejo de la Asociación entre la UE y la República de Moldova celebrado en mayo de 2018. La Comisión de Expertos ha examinado reiteradamente la cuestión de la inspección del trabajo en la República de Moldova, y se ha determinado que algunas partes de la legislación, en particular la ley núm. 131, contraviene lo dispuesto en los Convenios núms. 81 y 129. La reforma llevada a cabo en 2017, que elimina la seguridad y salud en el trabajo del mandato de la Inspección del Trabajo del Estado, establece un sistema complejo que suscita una gran inquietud por lo referente al cumplimiento de los Convenios, sobre todo en lo tocante a la supervisión y coordinación general de las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la asignación de suficientes recursos presupuestarios y humanos, y las calificaciones profesionales de los inspectores, así como la estabilidad e independencia de los inspectores. La oradora expresó su preocupación por que el nuevo sistema no permita prevenir del mismo modo los riesgos profesionales, ni proteger la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores del país. La oradora también se mostró sumamente preocupada por las restricciones a las inspecciones del trabajo establecidas en la ley núm. 131, que limitan la realización de las inspecciones sin previo aviso, así como el número de visitas de inspección por año. La ley también debilita el sistema de sanciones y pone en peligro la confidencialidad de las quejas. El número de informes de incumplimiento a raíz de las inspecciones también se ha reducido considerablemente en los últimos años. Se espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica nacionales relacionadas con la inspección del trabajo, también en la agricultura, en conformidad con los Convenios, y que recurra a los conocimientos técnicos de la OIT. La falta de un sistema efectivo que asegure el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las normas puede conducir al incumplimiento de los compromisos asumidos por la República de Moldova en el marco de su Acuerdo de Asociación (incluida la ZLCAP) con la UE. Esto incluye compromisos de aplicar efectivamente en la legislación y en la práctica las normas fundamentales del trabajo consagradas en los convenios fundamentales de la OIT, y armonizar la legislación nacional con la legislación de la UE sobre cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 37 del Acuerdo de Asociación). La República de Moldova también se ha comprometido a aplicar efectivamente los Convenios núms. 81 y 129 en la legislación y la práctica nacional en virtud del artículo 365 del Acuerdo de Asociación. Se ha comprometido igualmente a no rebajar los niveles de protección ni a dejar de velar por el cumplimiento efectivo de la legislación laboral, como una manera de alentar el comercio o la inversión en virtud del artículo 371 del Acuerdo de Asociación. La oradora subrayó la necesidad de que el Gobierno, así como la OIT, concierte esfuerzos con todas las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, incluido el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, a fin de asegurar que las medidas adoptadas en lo que respecta a la inspección del trabajo estén de conformidad con los convenios de la OIT.

La miembro trabajadora del Reino Unido destacó que, de conformidad con el Convenio núm. 81, la existencia de inspecciones del trabajo con una financiación suficiente, es un componente vital de la supervisión y de la aplicación efectiva de la legislación del trabajo, incluidas las normas de seguridad y salud en el trabajo. En relación con la discusión sobre el caso de la aplicación por Ucrania de los Convenios núms. 81 y 129, la oradora resaltó que los gobiernos han ido limitando cada vez más los poderes y los recursos de las inspecciones del trabajo, con el pretexto de que mejoraría el entorno empresarial y regularizaría la economía informal. En la República de Moldova, la capacidad de las inspecciones del trabajo nunca fue grande y el número de inspectores del trabajo fue limitado. La reciente reforma legislativa socavó más la eficacia del sistema. La adopción de la ley núm. 131 redujo sustancialmente la capacidad de los inspectores del trabajo, limitando la frecuencia de las inspecciones en empresas, requiriendo preavisos e imponiendo límites a las inspecciones no anunciadas. Estos cambios condujeron a un marcado aumento del número de quejas de los trabajadores de violaciones laborales y de accidentes en el lugar de trabajo, en el 50 por ciento, entre 2012 y 2013. Se notificaron diez fallecimientos relacionados con el trabajo, en 2013, y se produjo un incremento significativo en los accidentes del trabajo graves. La Comisión de Expertos concluyó expresando que la ley núm. 131 no había dado cumplimiento a los requisitos del Convenio núm. 81 y emitió unas recomendaciones claras a ese respecto, pero no se introdujeron enmiendas. Además, en 2016, se separó la responsabilidad de la aplicación de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo, conduciendo a una fragmentación de la aplicación conexa de la seguridad y salud en el trabajo, y contribuyendo al aumento de los accidentes del trabajo y de los fallecimientos. La moratoria impuesta en 2016 también paralizó el trabajo de la inspección del trabajo. Esas moratorias constituyen una clara violación del Convenio núm. 81. El orador concluyó haciendo un llamamiento a la OIT para que proporcionara asistencia técnica y al Gobierno para que reformara su legislación nacional, con el fin de dar cumplimiento al Convenio núm. 81.

La miembro trabajadora de Suecia, hablando en nombre de los sindicatos de los países nórdicos y Alemania, declaró que esperan que los países que cooperan estrechamente con la UE y el Espacio Económico Europeo cumplan las normas internacionales del trabajo. Asegurar la inspección del trabajo es un requisito del Convenio núm. 81 que todos los Estados Miembros que lo hayan ratificado deben respetar.

La legislación establecida para proteger las condiciones de trabajo decente debe aplicarse en la práctica y la inspección del trabajo desempeña un papel vital en ese sentido. Por lo tanto, la aplicación del Convenio núm. 81 reviste importancia de por sí y es un medio importante para velar por la aplicación correcta de otras normas del trabajo. En junio de 2014, la República de Moldova y la UE suscribieron el Acuerdo de Asociación que contenía, entre otras cosas, disposiciones relativas a la creación de una zona de libre comercio de alcance amplio y profundo (ZLCAP) durante un período de transición de diez años. La ZLCAP incluye varios compromisos relacionados con las normas del trabajo y los asuntos ambientales. Si la inspección estatal del trabajo se ve menoscabada, el país no podrá cumplir su obligación de aplicar los convenios de la OIT ni las obligaciones dimanantes del Acuerdo de Asociación con la UE. La República de Moldova corre el riesgo de apartarse de sus compromisos relativos a la observancia de las normas del trabajo a nivel internacional y europeo, lo cual también se ha confirmado mediante los mecanismos institucionales de implementación del capítulo sobre desarrollo comercial y sostenible de la ZLCAP. En el informe de la segunda reunión conjunta de la República de Moldova y el grupo consultivo interno de la UE en el marco de la ZLCAP se han expresado preocupaciones cada vez mayores por la situación de la inspección estatal del trabajo, lo cual plantea problemas si se tienen en cuenta las normas de la OIT sobre la inspección del trabajo y la legislación de la UE. En muchos países, la inspección del trabajo está en peligro. Se trata de una función esencial que todo Estado responsable debe llevar a cabo. El debilitamiento de la inspección del trabajo es perjudicial para un clima social decente y resulta dañino para un mercado equitativo de bienes y servicios. Por consiguiente, es necesario incorporar leyes que permitan velar por el cumplimiento del Convenio núm. 81 y proporcionar recursos apropiados para la inspección del trabajo de manera que pueda ser eficaz.

Una representante gubernamental recordó que la reforma en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo es una tarea difícil, pero que con el apoyo de la OIT y los interlocutores sociales, el Gobierno logrará asegurar la aplicación de un sistema funcional en consonancia con las normas de la OIT. El Ministerio de Salud, Trabajo y Protección Social, en calidad de autoridad central, actualizará el perfil nacional relativo a la seguridad y salud en el trabajo con la ayuda de la OIT. Se organizará una mesa redonda con la participación de funcionarios de alto nivel de las instituciones pertinentes para analizar y compartir las mejores prácticas de la UE. La oradora expresó su agradecimiento por el apoyo ofrecido por la OIT para ajustar los marcos nacionales a fin de cumplir sus normas. Con los conocimientos especializados y el apoyo técnico de la Oficina, se podrá mejorar el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Es importante contar con un sistema eficiente de seguridad y salud en el trabajo que esté en consonancia con los convenios de la OIT y, a este respecto, el Gobierno creará un sistema eficaz de ese tipo gracias a un sólido diálogo social tripartito. Las modificaciones de la ley núm. 131 no entrañan de por sí que se reducirá el presupuesto para las inspecciones. La ley no limita el número de visitas sin previo aviso de los inspectores, pues las limitaciones se refieren únicamente a las visitas planificadas. Las sanciones impuestas por infracciones tampoco se han atenuado. El motivo por el cual se levantaron menos actas de infracción en 2016 fue la moratoria establecida en ese año. Si bien el Gobierno ha adoptado muchas medidas para aplicar las normas de la OIT, todavía hay esferas en las que es necesario introducir mejoras. La oradora declaró que su Gobierno está dispuesto a seguir colaborando en forma constructiva con sus interlocutores, especialmente la OIT y la UE, para resolver las cuestiones planteadas.

Los miembros trabajadores agradecieron al Gobierno y lo invitaron a dar muestras de celeridad en la armonización de la legislación con los Convenios. En efecto, algunos problemas datan de varios años y ya han sido objeto de observaciones por parte de los demás mecanismos de control, especialmente en lo que atañe a las disposiciones que prohíben realizar inspecciones sin notificación previa. En el marco de la reforma de los servicios de inspección, los miembros trabajadores invitaron al Gobierno a asegurar: la estabilidad del empleo y la independencia del personal de inspección; la colaboración de expertos y de técnicos debidamente calificados, y un número suficiente de inspectores para permitir el ejercicio eficaz de las funciones de inspección y los medios que necesitan los inspectores para el ejercicio de sus funciones, especialmente oficinas y medios de transporte. Los miembros trabajadores solicitaron asimismo al Gobierno que garantizara a los inspectores el derecho de realizar visitas con la frecuencia necesaria y que garantizara la confidencialidad de la queja. Es conveniente asimismo armonizar la legislación con los convenios, con el fin de permitir que los inspectores inicien acciones o se limiten a una notificación. Por último, los miembros trabajadores alentaron al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la Oficina para aplicar estas recomendaciones.

Los miembros empleadores dieron las gracias al Gobierno por las informaciones y las perspectivas facilitadas. Recomendaron a las autoridades nacionales que tomen las medidas necesarias y realicen las reformas apropiadas para que sus servicios de inspección del trabajo respondan a los principios de los Convenios núms. 81 y 129, sobre todo con respecto a la prerrogativa de los inspectores de efectuar visitas a las empresas sin previo aviso y a la necesidad de efectuar inspecciones con la frecuencia que sea necesario. Los miembros empleadores también pidieron al Gobierno que facilite por escrito a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2018, informaciones detalladas y precisas sobre el conjunto de cuestiones planteadas en su observación. Invitaron al Gobierno a que siga valiéndose de la asistencia técnica de la OIT. Los miembros empleadores recordaron que si bien la inspección del trabajo debe recibir los medios necesarios para su útil funcionamiento, también debe ajustarse a un marco para evitar todo tipo de abuso. Para ser creíble y profesional, todo servicio de inspección del trabajo debe poder funcionar con total independencia. La inspección del trabajo debe practicar un diálogo abierto con las empresas y las personas a las que controla. Los controles deben ser legítimos y proporcionados a la finalidad que se persigue; deben garantizar la igualdad de trato y respetar la necesaria confidencialidad para no perjudicar los intereses de las empresas, de las personas objeto del control y de las que presentan quejas. Los miembros empleadores también recordaron que los servicios de inspección del trabajo deben tener como prioridad la prevención y el consejo en las empresas que actúan de buena fe, y en las demás es en las que deben sobre todo intensificar sus esfuerzos de lucha contra el fraude social. Las prácticas fraudulentas constituyen una lacra para el conjunto de la sociedad y para la seguridad social, pero también para las empresas honestas que hacen frente a una competencia económica y social gravemente desleal.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de que debe dotarse a la inspección del trabajo de los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones de forma eficaz e independiente, y de que ésta debe estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión recomienda al Gobierno que:

- **adopte las medidas necesarias y realice las reformas apropiadas para poner sus servicios de inspección del trabajo en conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129;**
- **ponga en conformidad la legislación nacional con los Convenios núms. 81 y 129 a fin de velar por que los inspectores del trabajo puedan efectuar visitas en los lugares de trabajo sujetos a inspección sin previo aviso con miras a garantizar una supervisión adecuada y efectiva;**
- **garantice que las inspecciones se ajusten a la finalidad perseguida y sea posible efectuarlas tan a menudo como sea necesario;**
- **proporcione a la Comisión de Expertos información detallada y precisa por escrito, antes del 1.º de septiembre de 2018, sobre:**
  - **la descentralización, desde 2012, de los servicios de inspección del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre las garantías para el funcionamiento eficaz de los inspectores del trabajo en todo el territorio nacional;**
  - **los motivos del descenso en el número de informes de la inspección presentados a los tribunales entre 2012 y 2016;**
  - **las garantías en cuanto a la confidencialidad de la identidad de los denunciantes;**
  - **las medidas adoptadas para garantizar que los inspectores del trabajo puedan iniciar libremente procedimientos judiciales o proponerlos, y**
  - **la formación que se imparte a los inspectores en la agricultura, incluido el nivel de participación de éstos.**

La Comisión invita al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT en relación con estas recomendaciones.

UCRANIA (ratificaciones: 2004 y 2004)

Un representante gubernamental reafirmó el compromiso del Gobierno de respetar los Convenios, ratificados en 2004, en el Acuerdo de Asociación entre Ucrania y la Unión Europea (UE), así como en el tratado de libre comercio entre Ucrania y Canadá. El Gobierno ha tomado todas las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de estos importantes Convenios de la OIT, tanto en la legislación como en la práctica. Desde el debate en la Comisión de la Conferencia de 2017, entre las medidas que se han tomado, en lo que respecta a los avances jurídicos, se encuentra: la cancelación de la moratoria introducida en la inspecciones del trabajo mediante la adopción de: *a)* la Ley de Ucrania sobre las Singularidades Provisionales de la Ejecución de Medidas de Supervisión (control) Estatal de la Actividad Económica, de 3 de noviembre de 2016, núm. 1728-VIII, y *b)* el decreto ministerial núm. 1104, de 18 de diciembre de 2017, sobre la aprobación de la lista de órganos de supervisión exentos del ámbito de dicha ley. Se han realizado esas enmiendas con objeto de excluir la inspección del trabajo, incluida la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo y la inspección de minas de la moratoria sobre el control estatal. En cuanto a las regiones de Lugansk y Donetsk, se introdujo una moratoria en la inspección del trabajo durante el período de operaciones antiterroristas. La consiguiente falta de inspecciones laborales ha desembocado no sólo en un aumento notable de los atrasos salariales, sino también en el deterioro significativo de las condiciones sociales y económicas en estas zonas. El Servicio Estatal de Trabajo ha elaborado un proyecto de ley sobre las enmiendas al artículo 3, de la Ley sobre la Aplicación de Medidas Internas durante Períodos de Operaciones Antiterroristas, de 2 de septiembre de 2014, núm. 1669-VII para excluir la inspección del trabajo del ámbito de esta ley. El Gobierno respalda enérgicamente la adopción de esas enmiendas, que se encuentran actualmente ante el Parlamento. El Gobierno también ha adoptado un procedimiento nuevo para llevar a cabo la supervisión estatal de la legislación laboral, mediante una resolución que entró en vigor en mayo de 2017. El Ministerio de Políticas Sociales solicitó comentarios técnicos de la OIT sobre dicha resolución, en los que se llegó a la conclusión de que el proyecto de resolución no contradice los Convenios núms. 81 y 129. En el nuevo procedimiento de inspección del trabajo se han establecido enfoques completamente novedosos de las funciones de la inspección. Durante una inspección, los inspectores tendrán acceso libre e independiente. En lo relativo a la supuesta ausencia de medidas de control programadas, el control estatal se lleva a cabo en forma de visitas de inspección e inspecciones no presenciales, que por definición son medidas de control no programadas. En lo relativo a la política de sanciones, se brinda la ocasión a los empleadores de cumplir las medidas dictadas por la inspección del trabajo en un plazo concreto, excepto en los casos relativos al trabajo no declarado y la falta de cumplimiento del pago de salarios.

En lo referente a las medidas prácticas, el Servicio Estatal de Trabajo aspira a lograr un equilibrio entre el fomento del cumplimiento y la imposición de sanciones. Entre enero y abril de 2018, el Servicio Estatal de Trabajo llevó a cabo más de 3 000 visitas de inspección y 137 inspecciones no presenciales en 3 834 empresas. Durante las visitas, los inspectores registraron más de 8 000 casos de incumplimiento de la legislación laboral por parte de casi 2 000 empleadores. Se constataron violaciones en el 74 por ciento de las visitas de inspección, con tres violaciones de media por empresa. El mayor número de infracciones están relacionadas con el pago de los salarios, seguidas de las horas de trabajo y el tiempo de descanso. El mayor índice de violaciones se ha registrado en el sector privado, sobre todo en la distribución minorista y mayorista. Los inspectores del trabajo han emitido un total de 2 800 requerimientos de cumplimiento, los cuales han sido rigurosamente acatados por los empleadores en casi todos los casos. Se han restablecido los derechos de más de 8 000 trabajadores. Tras las inspecciones, se presentaron ante los tribunales o se resolvieron en los servicios de la inspección del trabajo más de 1 000 casos de infracciones administrativas que dieron lugar a la imposición de multas. Los organismos encargados de hacer cumplir la ley han registrado más de 200 casos, 47 de los cuales se incluyeron en investigaciones preliminares para someterlos a juicio. En lo concerniente a las actividades preventivas, los inspectores del trabajo han participado directamente en actividades de sensibilización y promoción en materia de inspección del trabajo. En 2018, se han llevado a cabo prácticamente 2 000 actos, de los cuales más de 1 000 ante los medios. El Servicio Estatal de Trabajo ha recibido 160 solicitudes escritas de asesoramiento sobre cómo observar la legislación, y ha prestado consejo a casi 6 000 empleadores acerca de la manera más eficaz de respetar la legislación laboral. El Servicio Estatal de Trabajo ha sido uno de los principales beneficiarios de la asistencia técnica de la OIT solicitada por el Gobierno. En este sentido, cabe mencionar el proyecto de la OIT «El fortalecimiento de la eficacia del sistema de la inspección del trabajo y los mecanismos de diálogo social», que comprende la elaboración y la aplicación de una política que tenga en cuenta la dimensión de género, y medidas para la contratación y fidelización de los inspectores del trabajo. Además, el Gobierno está colaborando con la OIT para ampliar la labor del Servicio Estatal de Trabajo a la economía informal y establecer un modelo de diálogo tripartito dentro de la administración del trabajo. Desde noviembre de 2017, el proyecto conjunto de la OIT y la UE destinado a

reforzar la capacidad de la administración del trabajo de mejorar las condiciones de trabajo y luchar contra el trabajo no declarado comprende medidas para hacer cumplir las obligaciones de los Convenios núms. 81 y 129 y determinadas directivas de la UE, así como una formación sobre dichos Convenios y directivas. Asimismo, se están revisando una serie de normas de seguridad y salud con vistas a la ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Gobierno se compromete a realizar esfuerzos para adaptar la legislación, mejorar los mecanismos de gestión, y garantizar mejores condiciones empresariales y unas condiciones de trabajo más seguras.

Los miembros empleadores acogieron con satisfacción la declaración detallada del Gobierno y la información exhaustiva presentada sobre las medidas tomadas para resolver la situación, entre otras cosas, en materia de desarrollo de la capacidad y formación de inspectores, así como en el ámbito de las campañas de sensibilización. Se invitó al Gobierno a que presentara dicha información a la Comisión de Expertos para que la examine durante su próxima reunión. Desde 2010, la Comisión de Expertos ha realizado seis observaciones sobre la aplicación de los Convenios por parte de Ucrania. En 2017, la Comisión de la Conferencia discutió este caso en tanto que caso de doble nota a pie de página. Ese año, la Comisión de la Conferencia tomó nota positivamente de los progresos realizados en 2016. También señaló que la OIT había emprendido una evaluación de las necesidades del sistema de inspección del trabajo en respuesta a una solicitud del Gobierno; que se habían formulado algunas recomendaciones, y que en septiembre de 2016 se había iniciado el proyecto de la OIT sobre «El fortalecimiento de la eficacia del sistema de la inspección del trabajo y los mecanismos de diálogo social». En esa misma ocasión, los miembros empleadores tomaron nota con interés de que en mayo de 2017 había entrado en vigor una nueva legislación, que había tenido un impacto sobre la supervisión estatal y la inspección del trabajo. También acogieron con agrado la información facilitada acerca de los hechos que podían dar lugar a inspecciones y la organización y los comentarios sobre el compromiso con la OIT, en particular en cuanto a la formación de los inspectores del trabajo. Asimismo, alentaron al Gobierno a que siguiera aceptando la asistencia técnica para velar por que la nueva legislación y la ya existente recojan las disposiciones del Convenio núm. 81, en particular el requisito de que los inspectores del trabajo sean funcionarios públicos, independientes de los cambios que haya en el Gobierno y de cualquier influencia externa. Los miembros empleadores finalmente tomaron nota de que la moratoria había expirado y no se había prorrogado. En sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que: *a)* suministrara información detallada acerca de la legislación promulgada recientemente sobre la regulación del sistema de inspección del trabajo; *b)* promoviera el diálogo efectivo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones relativas a la inspección del trabajo; *c)* continuara recurriendo a la asistencia técnica de la OIT con miras a fortalecer la capacidad y los recursos del sistema de inspección del trabajo, en particular, en lo que respecta a la formación y al desarrollo de la capacidad de los inspectores del trabajo; *d)* velara por que el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo garanticen su independencia e imparcialidad de conformidad con lo dispuesto en los Convenios, y *e)* asegurara que otras funciones encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieran con sus responsabilidades principales ni menoscaben la calidad de las inspecciones del trabajo.

Al principio, los miembros empleadores subrayaron la importancia de que los Estados Miembros deben conceder al cumplimiento de los dos Convenios de la OIT sobre la inspección del trabajo. Sobre este punto, instaron al Gobierno a: *a)* asegurar que las recientes enmiendas legislativas harán que la legislación nacional se ajuste a los Convenios, y *b)* garantizar que se lleven a cabo inspecciones tan a menudo como sea necesario y que no se vean obstaculizadas por un calendario regulador estricto, recordando al mismo tiempo que los medios utilizados deben ser proporcionales a la finalidad legítima perseguida (en virtud del artículo 16, del Convenio núm. 81 y el artículo 21, del Convenio núm. 129). Teniendo en cuenta la nueva legislación adoptada en 2017 y las enmiendas de 2018, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a: suministrar información detallada sobre las medidas adoptadas para asegurar que el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo garanticen su independencia e imparcialidad de conformidad con lo dispuesto en los Convenios, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre la manera en que se garantiza que los «funcionarios autorizados» que trabajan como inspectores del trabajo bajo la supervisión del Servicio Estatal de Trabajo y las autoridades locales sean independientes de cualquier influencia externa indebida, así como información sobre la formación que han recibido. Sobre este punto, es importante garantizar la imparcialidad de los inspectores y que sus actividades se llevan a cabo de conformidad con la legislación. Por consiguiente, las medidas para garantizar la imparcialidad deberían venir acompañadas de medidas para garantizar la buena gobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas de los inspectores por sus acciones. También se alentó al Gobierno a tomar medidas para garantizar que el número de inspectores y los recursos son suficientes para el desempeño efectivo de sus funciones, así como a tomar medidas para reforzar la inspección del trabajo en el ámbito de la economía informal. Finalmente, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a seguir haciendo uso de la asistencia técnica de la OIT en relación con el proyecto en curso de fortalecimiento de la eficacia del sistema de la inspección del trabajo, y señalaron que esperaban recibir información sobre los resultados de esta cooperación continua.

Los miembros trabajadores recordaron que durante la discusión de este caso en 2017, como caso de doble nota a pie de página, la Comisión instó al Gobierno a garantizar que el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo garantizan su independencia y su imparcialidad; y que las otras funciones encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieran en sus funciones principales ni tengan un impacto negativo en la calidad de las inspecciones. Según los últimos comentarios de la Comisión de Expertos, aunque el Gobierno se ha abstenido de adoptar una nueva moratoria sobre la inspección del trabajo, la situación no ha mejorado. En efecto, varias disposiciones jurídicas y reglamentarias adoptadas en 2017 limitan las labores de la inspección del trabajo y son contrarias a los Convenios: las restricciones a la libre iniciativa de los inspectores del trabajo de realizar inspecciones sin aviso previo; las limitaciones a la frecuencia de las inspecciones y a las facultades discrecionales de los inspectores del trabajo de iniciar procedimientos legales sin aviso previo, y el proyecto de ley que se ha sometido al Parlamento que convierte la realización de visitas de inspección no programadas en un delito administrativo. Todo esto cuando los Convenios garantizan a los inspectores el derecho a efectuar visitas sin aviso previo y tan a menudo como sea necesario. Por tanto, el Gobierno debe garantizar que estas restricciones no se aplicarán y debe asimismo ajustar su legislación a las disposiciones pertinentes de los Convenios.

Además, y en virtud de los Convenios, es imposible afirmar que las misiones consultivas priman sobre las misiones de control. Ambas misiones son complementarias y los inspectores deben tener la libertad de realizar o bien una o bien

otra, según lo exija la situación. En cuanto al requisito de que la inspección del trabajo esté bajo el control directo y exclusivo de una autoridad central, como prevén los Convenios, esto permite garantizar la independencia de la inspección con respecto a las autoridades locales y facilitar la adopción y la aplicación de una política uniforme sobre el conjunto del territorio. Sin embargo, aunque se establezca una autoridad central, no hay que olvidar que es indispensable que los servicios de inspección estén efectivamente presentes a nivel regional y local. Esta presencia regional es importante en la medida en que permite garantizar una aplicación similar de la legislación en todo el territorio y situar en pie de igualdad a todos los empleadores y los trabajadores. Cuando se atribuyen responsabilidades a diferentes departamentos, también es importante concederles los recursos presupuestarios adecuados. La autoridad competente debe garantizar además que los cambios organizativos se efectúen de conformidad con las disposiciones de los Convenios. Los miembros trabajadores recordaron la importancia de garantizar la independencia de los inspectores de cualquier influencia externa y asegurarse de que tienen unas calificaciones y una formación adecuadas para ejercer sus funciones, e instaron al Gobierno a que presente la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre este punto. Asimismo, es fundamental que la inspección del trabajo disponga de los medios materiales y los recursos humanos apropiados para poder cubrir adecuadamente los lugares de trabajo. Convendría tomar las medidas necesarias para que el número de inspectores y los recursos de que disponen sean suficientes para el desempeño efectivo de sus funciones. Sin embargo, tal y como subraya la Comisión de Expertos, la cuestión de los recursos humanos y los medios materiales sigue siendo problemática y los objetivos del Convenio no se han cumplido. Así pues, Ucrania sólo dispone de 542 inspectores y hay 223 puestos vacantes. Es necesario instar al Gobierno a que comunique la información solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto y a que tome las medidas necesarias para cumplir con los Convenios.

El miembro trabajador de Ucrania manifestó que la inspección del trabajo sigue viéndose limitada por la ley núm. 877, de 1.º de enero de 2017, relativa a los principios fundamentales de supervisión y control por parte del Estado de la actividad económica, que es contraria a los Convenios. En julio de 2017, el Parlamento aprobó en primera lectura un proyecto de ley «por el que se modifican determinadas disposiciones de la legislación de Ucrania con el fin de evitar presiones desproporcionadas sobre las empresas mediante la supervisión y el control por parte del Estado del cumplimiento de la legislación en materia de trabajo y empleo» (proyecto de ley núm. 6489). Contrariamente a lo que podría indicar su título, este proyecto no tiene por objeto mejorar el control estatal de la legislación en materia de trabajo y empleo. Sus autores aducen que es necesario abandonar las inspecciones de carácter punitivo en favor de la prevención y la rectificación de los delitos, así como combatir el trabajo no declarado y los abusos de los inspectores durante las visitas a los establecimientos, pero en realidad pretenden restringir el control estatal del trabajo y permitir que las empresas eludan las sanciones por primeras infracciones. Los cambios legislativos propuestos son una invitación para que las empresas contraten trabajadores no declarados sin tener que temer consecuencias. Puesto que la contratación de trabajadores no declarados siempre ha sido un delito deliberado, no debería haber advertencias, sino multas disuasorias. En otros países, los empleadores que incurren en prácticas ilegales de contratación asumen por ello una responsabilidad penal, mientras que en el proyecto de ley se propone suprimir incluso la responsabilidad administrativa. El proyecto de ley también prevé sanciones administrativas para particulares y funcionarios que denuncien infracciones de la legislación laboral sin fundamento ante las autoridades estatales de supervisión y control. Los cambios propuestos contradicen directamente el Convenio núm. 81, según el cual debe estar prohibido por ley que los inspectores del trabajo revelen información sobre los denunciantes. Las multas previstas en el proyecto de ley para dichas denuncias equivalen a entre 50 y 100 salarios mínimos, y a entre 150 y 300 en caso de reincidencia. Puesto que el salario mínimo en Ucrania es de 122 euros, es de esperar que los trabajadores del sector informal no se atrevan a presentar denuncias ante la inspección del trabajo, sencillamente por miedo a perder su empleo. En la actualidad, casi 4,5 millones de personas trabajan de manera ilegal, en relaciones laborales informales, y más de 100 000 trabajadores no han cobrado sus salarios a tiempo.

A finales de 2017, el Gabinete de Ministros preparó y remitió al Consejo Supremo un proyecto de ley sobre «la modificación de determinadas disposiciones de la legislación de Ucrania relativas al establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables» (proyecto de ley núm. 8045), que prevé la supervisión por el Estado de la legislación en materia de protección e higiene en el trabajo y de la actividad minera. Este proyecto es compatible con las obligaciones dimanantes de los Convenios sobre la inspección del trabajo, ya que fue propuesto para levantar la moratoria sobre la inspección del trabajo, que ha provocado un marcado aumento del número de muertos y heridos en 2017 y 2018. El proyecto de ley también prevé la promulgación de reglamentos de supervisión estatal por el Gabinete de Ministros. En mayo de 2018, el comité especializado del Consejo Supremo recomendó al Parlamento que aprobara el proyecto de ley. Indicó que si todo va bien, dicho proyecto será aprobado en breve. Sin embargo, también cabe señalar que en 2017 el Gobierno derogó ilegalmente las leyes vigentes en materia de protección laboral, en desmedro de la protección social, las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores. Esto vulnera el artículo 18 de la Ley de Protección de los Trabajadores (seguridad y salud), de 14 de octubre de 1992, por la que se establecen los procedimientos de elaboración, adopción y derogación de las normas relativas a la protección del trabajo, ya que no se consultó a los sindicatos. Se han derogado las leyes que regulan las normas para la distribución de uniformes, calzado especial y demás artículos de protección personal, pero no se han sustituido por otras más modernas. El objetivo de reducir la presión sobre las empresas no está justificado, habida cuenta de las consecuencias para la salud y la seguridad de los trabajadores. El orador expresó la esperanza de que se retire el controvertido proyecto de ley núm. 6489, que infringe las normas de la OIT, y de que la reglamentación de la inspección del trabajo se base en las disposiciones del Convenio núm. 81, y no en los intereses de un grupo aislado de personas que promueve esos proyectos de ley. Subrayó que es menester mantener e intensificar la asistencia técnica para fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.

La miembro empleadora de Camboya, haciéndose eco de la posición del órgano conjunto representativo de los empleadores en el ámbito nacional de Ucrania, se refirió a la ley núm. 1774 de 2016 por la que se enmendó el artículo 34 de la Ley de Gobiernos Locales y al procedimiento para controlar el cumplimiento de la legislación laboral, aprobado en relación con esta ley. Estos textos legislativos facultan a las autoridades locales para que supervisen el cumplimiento de la legislación laboral y en materia de empleo dentro de su jurisdicción territorial, realicen inspecciones e impongan sanciones por infracciones en materia laboral y

permiten que los funcionarios que trabajan para los gobiernos locales puedan actuar como inspectores del trabajo. Esto no está en conformidad con los Convenios: los inspectores del trabajo deben ser funcionarios públicos y toda inspección del trabajo debe realizarse bajo la supervisión y el control de una autoridad central, con la participación de expertos y especialistas técnicos con calificaciones apropiadas, y los inspectores deberían recibir formación continua. En realidad, las actividades de los funcionarios de los gobiernos autónomos locales con las facultades de los inspectores del trabajo no cumplen los requisitos de los Convenios. Dichos funcionarios no son controlados por la autoridad central competente ni le rinden cuentas. Además, suele haber conflictos y enfrentamientos para determinar los límites de las facultades de los inspectores locales y centrales. Los funcionarios de los gobiernos autónomos locales no se someten a la selección pertinente de calificaciones ni se benefician de la coordinación o el apoyo metodológico de la autoridad central competente. Esos funcionarios tampoco son independientes. Por lo tanto, es imposible apelar contra las acciones de tales funcionarios o imputarles responsabilidad por faltas laborales. Además, esto también ha generado una duplicación de las facultades de las oficinas regionales de la autoridad central competente y las autoridades locales. Ello ha impuesto una doble inspección de los empleadores realizada por dos órganos distintos. La oradora concluyó insistiendo en la necesidad de derogar los textos legislativos antes mencionados que son contrarios a las disposiciones de los convenios y amplían injustificadamente las facultades discrecionales de los inspectores del trabajo, definidas por dichos Convenios, a los funcionarios de los gobiernos autónomos locales que no tienen capacidad para desempeñar eficazmente esas funciones estatales. Este problema podría resolverse adoptando el proyecto de ley núm. 6489, que privaría a los organismos autónomos locales de las funciones de control y de las facultades de imponer sanciones.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y de sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Noruega, reiteró que para los derechos humanos es fundamental una inspección del trabajo eficaz, lugares de trabajo seguros y el trabajo decente. Recordó la asociación política y la integración económica en el marco del Acuerdo de Asociación entre Ucrania y la UE y su zona de libre comercio (DCFTA). Ucrania ha ratificado y se ha comprometido a aplicar en forma efectiva los Convenios prioritarios de la OIT sobre la inspección del trabajo, en la legislación y en la práctica. Es lamentable que, aunque la Comisión discutió este caso el año pasado, las cuestiones sigan pendientes. Desde 2014, el Gobierno ha llevado a cabo reformas para fortalecer los servicios de inspección del trabajo y el Servicio Estatal de Trabajo con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo de la UE. La oradora agradeció la exclusión por parte del Gobierno del Servicio Estatal de Trabajo de la moratoria general de las inspecciones para 2018 y alentó enérgicamente a que esta exclusión sea permanente. Además, la elaboración de una nueva legislación que aboliera definitivamente la moratoria de las inspecciones laborales es una condición previa para el pleno cumplimiento de los Convenios de la OIT y el Acuerdo de Asociación entre Ucrania y la UE, y enviaría una señal positiva a los trabajadores y empleadores respecto a la intención del Gobierno de proteger las condiciones laborales. Sin embargo, algunas iniciativas legislativas causaron gran inquietud, a saber la ley núm. 877, de 1.º de enero de 2017, relativa a los principios fundamentales de supervisión y control por parte del Estado de la actividad económica y el decreto ministerial núm. 295 de 26 de abril de 2017 sobre el procedimiento de la supervisión y la vigilancia por el Estado del cumplimiento de la legislación laboral, que redujo drásticamente la capacidad de los inspectores del trabajo para efectuar inspecciones sin previo aviso, la frecuencia de las inspecciones y sus facultades para iniciar rápidamente procedimientos legales sin previa notificación. El proyecto de ley núm. 6489 haría de las inspecciones no programadas una infracción administrativa. Se pidió al Gobierno que enmendara rápidamente la ley núm. 877 y el decreto ministerial núm. 295 para asegurar la conformidad con los Convenios y para garantizar que en la práctica no se impondrán limitaciones a los poderes de los inspectores del trabajo, incluidos los límites a las inspecciones no programadas. En relación con la descentralización del sistema de inspección del trabajo, el Gobierno tiene que asegurar una supervisión y coordinación por la autoridad central, la asignación de recursos presupuestarios suficientes a las autoridades que lleven a cabo las inspecciones y proporcionar formación suficiente a los inspectores; también debe proporcionar información relativa a la forma en que el nuevo sistema garantizará la independencia de los funcionarios autorizados para actuar como inspectores. Alentó al Gobierno a que evalúe exhaustivamente el nuevo sistema y que se comprometiera a modificarlo en la forma apropiada, con la asistencia técnica de la OIT. Dada la existencia de 223 plazas vacantes de inspectores del trabajo, se necesita mayor información sobre las medidas del Gobierno para mejorar la situación presupuestaria del Servicio Estatal de Trabajo, y el material y los recursos humanos de los servicios de la inspección del trabajo. Ante el debate altamente politizado relativo al nuevo Código del Trabajo, se alentó enérgicamente al Gobierno para que tome debida consideración de los comentarios de la OIT, en especial en relación con las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y en la actividad minera. Al mismo tiempo que mantiene su compromiso con la participación constructiva y la colaboración con el Gobierno, la oradora manifestó la esperanza de que se disponga de la experiencia de la OIT para adoptar las medidas necesarias para poner la práctica y la legislación laboral nacional en conformidad con los Convenios.

La miembro trabajadora de Suecia, hablando en nombre de los sindicatos de los países nórdicos y del Reino Unido, indicó que se espera que los países que colaboran estrechamente con la Unión Europea den cumplimiento a las normas internacionales del trabajo, incluso en tiempos de dificultades. Dado que muchas normas de la OIT abordan la seguridad y salud en el trabajo (SST) y las condiciones laborales, una inspección del trabajo eficiente reviste un doble interés, tanto en asegurar el cumplimiento de los Convenios como en asegurar una adecuada aplicación de otras normas de la OIT. Desde el examen de este caso de doble nota a pie de página el año pasado, la UE y Ucrania dieron inicio a un proyecto, en el marco del Acuerdo de Asociación entre Ucrania y la UE, orientado a apoyar las reformas en áreas tales como la política del empleo, el mercado laboral y la protección social: «Reforzar la capacidad de la administración del trabajo para mejorar las condiciones laborales y abordar el trabajo no declarado». A través de este valioso proyecto, los legisladores y los interlocutores sociales trabajaron estrechamente para armonizar la SST y la legislación del trabajo de Ucrania con las directivas de la UE y los Convenios de la OIT, y para fortalecer la capacidad del Ministerio de Política Social y del Servicio Estatal de Trabajo, a efectos de cumplir su mandato de inspección del trabajo, centrándose especialmente en el trabajo no declarado. No obstante, sigue siendo importante que la OIT continúe aportando su apoyo técnico y promoviendo una participación activa de los interlocutores sociales. Un mes después de la discusión del caso el año pasado, el Parlamento aprobó el proyecto de ley núm. 6489, que eliminará las sanciones por las primeras violaciones de la legislación

laboral relativa al trabajo no declarado, introducirá sanciones administrativas por inspecciones no programadas injustificadas, y limitará el acceso de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo y las sanciones que pudieran aplicar. La oradora expresó la esperanza de que se corrigieran esas disposiciones. La inspección del trabajo no es una simple formalidad, sino un medio eficiente de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables, una competencia leal y un entorno laboral seguro y saludable. En consecuencia, se espera que el Gobierno armonice la legislación y la práctica nacionales con el Convenio núm. 81.

El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que el examen del caso en 2017 había puesto de relieve varias limitaciones jurídicas que habían dificultado la realización de las inspecciones del trabajo. Si bien hay informes en los que se señala que el Servicio Estatal de Trabajo ha llevado a cabo algunas inspecciones del trabajo a raíz de la presentación de quejas, incluidas aquellas sin previo aviso, según otros informes, las entidades de inspección del trabajo todavía no pueden hacer inspecciones por iniciativa propia. La Comisión de Expertos ha señalado las importantes restricciones jurídicas impuestas a las actividades de los servicios de inspección del trabajo (las limitaciones a la libre iniciativa de los inspectores del trabajo de efectuar inspecciones sin previo aviso y a la frecuencia de las inspecciones del trabajo). Además, las modificaciones legislativas promulgadas en 2014 exigen que el Servicio Estatal de Trabajo solicite la aprobación del Consejo de Ministros para realizar inspecciones en las empresas cuyos ingresos anuales son inferiores a 750 000 dólares de los Estados Unidos (lo cual corresponde al 80 por ciento de las empresas). De promulgarse la ley núm. 6489, la realización de visitas de inspección del trabajo sin previo aviso daría lugar a una infracción administrativa. Esas restricciones jurídicas limitan en gran medida la capacidad de la inspección del trabajo de realizar sus funciones esenciales en la forma exigida por los Convenios para proteger con la mayor eficacia a los trabajadores. Esta Comisión ya ha exhortado al Gobierno a que adopte varias medidas con el objeto de: fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo; emprender reformas jurídicas que permitan velar por el cumplimiento de los Convenios y, sobre todo, garantizar que dicha inspección esté en condiciones de poder llevar a cabo la función esencial del Gobierno de aplicar la legislación laboral. El orador consideró que, para poder poner en práctica estas recomendaciones, es necesario instar al Gobierno a que tome las medidas necesarias que permitan armonizar las disposiciones que crean obstáculos jurídicos a la inspección del trabajo con los Convenios, y que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de que las autoridades legislativas y administrativas competentes comprendan las obligaciones dimanantes de los Convenios y proporcione recursos presupuestarios suficientes y de otro tipo a la inspección del trabajo, por ejemplo mediante la provisión de las vacantes pendientes.

El miembro trabajador de los Estados Unidos saludó el hecho de que Ucrania no aplique una moratoria sobre la inspección del trabajo a nivel nacional. No obstante, expresó su preocupación por el debilitamiento del poder de la inspección del trabajo que parece ser una tendencia regional. También cuestionó el proceso lento y demasiado complejo de reforma de la inspección del trabajo, que indica una renuencia a afirmar la función del Estado en la realización de la inspección del trabajo. La cuestión de las inspecciones no programadas que siguen estando prohibidas es uno de los principales problemas pendientes, a pesar de que los Convenios consagran el derecho de los inspectores del trabajo a entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. Aunque las inspecciones que se llevaron a cabo desde febrero de 2018 constituyen una indicación positiva, el hecho de que se requiera una autorización previa limita seriamente la efectividad del sistema de la inspección del trabajo. El proyecto de ley núm. 6489 es otra cuestión preocupante. Aunque su aprobación todavía está pendiente, el mismo prevé la imposición de sanciones en los casos en que las quejas resulten infundadas, contraviniendo el espíritu del Convenio núm. 81. La falta de recursos adecuados y capacidades técnicas de la inspección es también preocupante. Los sindicatos locales han informado de que en general los inspectores no están facultados para investigar los casos de accidentes del trabajo o de atrasos salariales. Por ello, se han de conferir plenos poderes a la inspección del trabajo que comprendan un mandato, un presupuesto, la capacidad y la confianza propios de su naturaleza. La moratoria sobre las inspecciones sigue estando vigente en las zonas en conflicto del país; se trata de regiones muy industrializadas y por tanto esta moratoria se aplica a sectores particularmente peligrosos tales como los sectores metalúrgico, minero y del carbón donde se emplea a cientos de miles de trabajadores. El Parlamento no ha aprobado el proyecto legislativo que deroga la moratoria. La economía de Ucrania sigue siendo muy frágil y no puede permitirse el impacto adverso de los atajos basados en normas de seguridad deficientes. Con el objetivo de recuperarse del conflicto y de los efectos de la moratoria sobre la inspección, Ucrania debería restablecer las instituciones responsables de la inspección del trabajo, una labor fundamental, y profesionalizar a los inspectores del trabajo. Estas medidas son especialmente importantes en los sectores de alto riesgo, como la minería, que son esenciales para la vida económica de Ucrania.

El miembro gubernamental de Suiza apoyó la declaración realizada en nombre de la UE, y señaló que el funcionamiento eficaz de la inspección del trabajo es primordial para garantizar el respeto de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores. Contribuye también al desarrollo económico, incluida la competencia leal entre las empresas. La legislación de Ucrania prevé algunas restricciones a las potestades de los inspectores del trabajo, especialmente en lo relativo a la frecuencia de las inspecciones o al derecho a proceder a inspecciones sin previo aviso. Además, siguen estando vacantes 223 puestos de inspectores. Es lamentable que la Comisión deba discutir este caso nuevamente. En consecuencia, debe alentarse al Gobierno a que asegure la aplicación de la legislación, respetando las obligaciones derivadas de los Convenios; a que garantice que la inspección del trabajo del Estado disponga de los recursos humanos y económicos necesarios para desempeñar sus actividades sin ninguna restricción o injerencia; a que modernice los procedimientos de inspección, y a que los armonice con las normas internacionales. El orador destacó que sería conveniente que la revisión de los procedimientos de inspección pudiese efectuarse en consulta y en colaboración con los interlocutores sociales y con el sector privado.

Un observador que representa a IndustriALL Global Union señaló que la moratoria en relación con la inspección del trabajo afecta en particular a los trabajadores de las minas, sector que debido a la tasa de accidentes mortales es el más peligroso del país. El informe de 2017 del Fondo Ucraniano del Seguro Social muestra que, como consecuencia de la moratoria relativa a la inspección del trabajo, el número de accidentes del trabajo en los sitios de producción han incrementado substancialmente desde 2016. La moratoria relativa a la inspección del trabajo ha socavado y desmantelado seriamente la inspección estatal del trabajo; el número total de inspectores del trabajo ha disminuido, y muchos especialistas competentes se han ido. Incluso tras la supresión de la prohibición de las inspecciones de la se-

guridad en el trabajo, la plena restauración del servicio requerirá tiempo. El problema de la falta de personal y, en particular, de personal calificado, requiere atención urgente. El orador hizo referencia a ejemplos recientes, concretamente en una planta siderúrgica, en la que el 90 por ciento del material rodante está desgastado, y señaló que una investigación llevada a cabo por la inspección estatal ha detectado 83 violaciones, incluidas locomotoras cuyos frenos no funcionan. En abril de 2018, se puso en peligro la vida de 240 trabajadores mineros cuando quedaron atrapados a 1 000 metros bajo tierra durante varias horas después de que el proveedor de electricidad local cortara el suministro de electricidad en una mina. En el mes de abril también se cortó en dos ocasiones el suministro de electricidad en 16 minas de carbón. El problema de la seguridad y salud en el trabajo, que es consecuencia de la moratoria relativa a la inspección del trabajo, se agrava por otros problemas relacionados con el trabajo, como los bajos salarios y el retraso en el pago de los salarios. En abril de 2018, 12 000 miembros del Sindicato de la Industria Nuclear de Ucrania, organización afiliada a IndustriAll, llevaron a cabo acciones de protesta en ocho ciudades diferentes en contra de la política del Estado relativa a tarifas bajas de la energía, lo cual resulta en salarios bajos para los trabajadores. El retraso actual en el pago de los salarios asciende a 2 400 millones de grivnas (equivalente a 92 millones de dólares de los Estados Unidos), de los cuales un tercio afecta a los mineros del carbón. Se ha considerado que el retraso en el pago de los salarios en la economía formal, cuando se combina con la economía encubierta, puede duplicar o incluso triplicar fácilmente esta cuantía. El Gobierno debe afrontar con carácter urgente la situación de la seguridad en el trabajo, así como el retraso en el pago de los salarios y los bajos salarios, cuestión que resulta más urgente todavía a raíz de la no aplicación en el pasado de las recomendaciones y observaciones de la Comisión. Los trabajadores esperan y exigen respuestas apropiadas del Gobierno.

El representante gubernamental destacó los progresos significativos realizados en la resolución de las cuestiones relativas a la inspección del trabajo, como se discutió en la Comisión de la Conferencia, en 2017. Salvo en el caso de las zonas de conflicto del país, en el resto del territorio los inspectores del trabajo tienen libre acceso a los lugares de trabajo y pueden realizar visitas de inspección a cualquier hora del día o de la noche, sin previo aviso. Esto se garantiza en el decreto ministerial núm. 295 sobre algunas cuestiones relativas a la aplicación del artículo 259 del Código del Trabajo y el artículo 34 de la Ley sobre los Gobiernos Locales, de 26 de abril de 2017, así como a través de los cambios legislativos que entraron en vigor en 2017. Las funciones de la inspección del trabajo que llevan a cabo las autoridades locales se limitan al control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre los salarios. El Servicio Estatal de Trabajo ejerce un control dado que tiene acceso al registro de las visitas de inspección realizadas por las autoridades locales (incluidos los lugares de trabajo de que se trata, las acciones realizadas y las sanciones impuestas). Dicho Servicio no sólo puede entrar en los lugares, sino que también ha establecido un procedimiento de apelación para que las empresas puedan recurrir las acciones entabladas por las autoridades locales. Destacó que se introdujo el proyecto de ley núm. 6489, de conformidad con el procedimiento legislativo, y que existen otros proyectos de ley, incluidos el proyecto de ley núm. 8045, que propone el levantamiento de la moratoria a la inspección del trabajo, y el proyecto de ley núm. 8101, que propone la supresión de las restricciones a la inspección del trabajo en las regiones de Donetsk y de Lugansk. Cabe esperar que estos proyectos de ley sean pronto examinados por el Parlamento. En Ucrania, el retraso en el pago de salarios constituye un tema prioritario para el Servicio Estatal de Trabajo y tanto los inspectores del trabajo nacionales como los inspectores que trabajan en los ámbitos locales hacen todo lo que está a su alcance para abordar la situación. El Gobierno estudia en la actualidad la cuestión relativa a cómo mejorar los recursos de la inspección del trabajo, de modo que los inspectores del trabajo puedan centrarse en las áreas prioritarias, a saber el trabajo no registrado, los atrasos salariales y el impago de los salarios mínimos. En cuanto al asunto de las multas, los inspectores del trabajo están de hecho facultados para imponer multas hasta una cuantía de más de 10 000 grivnas (aproximadamente, 382 dólares de los Estados Unidos) respecto del trabajo no declarado. En los tiempos difíciles actuales (incluidos el conflicto militar y los esfuerzos dirigidos a promover el desarrollo económico del país), el Gobierno trata de conseguir un equilibrio entre las medidas preventivas y la imposición de sanciones, tratando de ser razonable en la imposición de las multas. Se enviará a la Comisión de Expertos para su examen las respuestas a todas las solicitudes de información sobre las medidas adoptadas para aplicar plenamente el Convenio.

Los miembros trabajadores agradecieron al representante gubernamental las explicaciones comunicadas y recordaron que el Gobierno ya había contraído una serie de compromisos en la última discusión. No sólo no se cumplieron esos compromisos, sino que se comprobó una serie de nuevos incumplimientos. En consecuencia, se invitó al Gobierno a que levantara todas las restricciones impuestas a los servicios de inspección, en particular la prohibición de realizar inspecciones sin aviso previo y los límites impuestos al poder discrecional de iniciar o no iniciar acciones judiciales. Deben asimismo revisarse, puesto que son incompatibles con los Convenios, las disposiciones que convierten la realización de visitas de inspección no programadas en una infracción administrativa. El Gobierno debe asimismo comunicar información sobre la organización de los servicios de inspección y prever todas las garantías necesarias para asegurar la independencia de los inspectores y sus facultades para llevar a cabo sus misiones. De igual modo, el Gobierno debe poner a disposición de los servicios de inspección medios materiales suficientes, asegurándoles unas buenas condiciones de trabajo y de remuneración, así como asumir sus gastos de transporte, y poner a su disposición oficinas y suministros. Es también primordial la adopción de las medidas necesarias para que se cubran los puestos vacantes. Los miembros trabajadores invitaron al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina para facilitar la aplicación de las recomendaciones de la Comisión, asociando estrechamente a los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores acogieron con agrado las declaraciones del Gobierno así como sus respuestas a algunas cuestiones y la información sobre las prioridades del Servicio Estatal de Trabajo, especialmente con respecto a la aplicación de los dos Convenios. No obstante los problemas derivados del conflicto militar en ciertas regiones, el Gobierno ha adoptado medidas positivas para poner su legislación y su práctica en conformidad con los Convenios. Se alentó al Gobierno a que asigne recursos suficientes a la inspección del trabajo y a que prosiga las actividades de capacitación de los inspectores del trabajo. Con todo, existe la preocupación de que los funcionarios del Gobierno puedan tener la capacidad de asumir la función de los inspectores del trabajo. Como ya se ha dicho, es necesario que se adopten medidas para asegurar la independencia, la transparencia y la responsabilidad de los inspectores por sus acciones. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a que facilite a la Comisión de Expertos información sobre la legislación promulgada recientemente y sobre las cuestiones suscitadas, con el fin de medir fielmente el progreso a este respecto. El diálogo efectivo es un componente muy

importante en ese proceso. También es necesario que el Gobierno garantice la independencia de los inspectores del trabajo en consonancia con las disposiciones del Convenio y que se cerciore de que otras funciones no interfieran con sus obligaciones primordiales ni afecten negativamente a las funciones ejercidas. Por último, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que se siga valiendo de la asistencia técnica de la OIT con el fin de reforzar más los recursos asignados a la inspección del trabajo, poniendo el énfasis en la formación y las capacidades de los inspectores.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó que es preciso dotar a la inspección del trabajo de los medios necesarios para que funcione de forma eficaz e independiente, y que esta debe someterse a la supervisión y el control de una autoridad central.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión recomienda al Gobierno que:

- **tome las medidas necesarias y realice las reformas apropiadas para poner los servicios de inspección del trabajo en conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129;**
- **suministre información detallada en lo relativo a las restricciones de las competencias de los inspectores del trabajo contenidas en la ley núm. 877 y el decreto ministerial núm. 295, y acerca de la legislación promulgada recientemente sobre el sistema de inspección del trabajo;**
- **promueva el diálogo efectivo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones relativas a la inspección del trabajo;**
- **vele por que la situación jurídica y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo garanticen su independencia, la transparencia de sus actos, su imparcialidad y la rendición de cuentas, de conformidad con los Convenios;**
- **garantice que las responsabilidades en materia de inspección de las autoridades locales estén bajo la supervisión y el control del servicio estatal de trabajo, y**
- **asegure que otras funciones encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieran con sus responsabilidades principales ni menoscaben la calidad de las inspecciones del trabajo.**

La Comisión alienta al Gobierno a que continúe recurriendo a la asistencia técnica con miras a fortalecer la capacidad y los recursos del sistema de inspección del trabajo, en particular en lo que respecta a la formación y el desarrollo de las capacidades de los inspectores del trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información detallada a la Comisión de Expertos, para su examen en noviembre de 2018, sobre las medidas que adopte para aplicar estas recomendaciones.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

ARGELIA (ratificación: 1962)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Solicitudes de reintegro de trabajadores despedidos

La legislación nacional prevé procedimientos de prevención y solución de conflictos individuales de trabajo. La ley núm. 90-04, de 6 de febrero de 1990, modificada y completada, relativa a la solución de conflictos individuales de trabajo, estableció procedimientos de solución de conflictos individuales de trabajo que cada trabajador y cada empleador debe respetar.

A este respecto, los casos de trabajadores mencionados explícitamente en las conclusiones de la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) siguieron los procedimientos previstos por la ley arriba mencionada, con independencia de la solución que se alcanzara para su conflicto individual.

En este marco, cabe recordar que el Gobierno siempre ha respondido a las solicitudes presentadas por los órganos competentes de la OIT. En relación con esto, y previa verificación, se señaló que de los 86 trabajadores, se solucionó o se está solucionando la situación de 76 trabajadores. Los casos se han sometido a las jurisdicciones competentes en seis casos, y en tres casos está dándose curso a resoluciones judiciales.

Por lo referente a la situación de ocho de los diez trabajadores, dos trabajadores fueron destituidos tras el cumplimiento de todos los procedimientos legales y reglamentarios, debido a ausencias irregulares y por el incumplimiento del reglamento interior de la empresa, y tres trabajadores fueron despedidos por faltas profesionales graves.

A este respecto, el Gobierno observa que el examen de los expedientes de los trabajadores ha indicado que, en ningún momento se constató que se trata de una sanción por motivos de ejercicio sindical, sino por razones de faltas profesionales graves previstas por la ley y por el reglamento interior de las empresas. Estos trabajadores utilizaron todos los recursos previstos por la ley para la solución de conflictos individuales de trabajo y las tentativas de conciliación ante los servicios de la Inspección del Trabajo en las jurisdicciones competentes. Así pues, casi todos los trabajadores explícitamente mencionados en las conclusiones de la 106.ª reunión están activos, con la salvedad del Sr. Habib Benyahia (SNAPAP-CGATA) de la Universidad de Tiaret, que está jubilado. Además, se señaló que entre estos trabajadores, el Sr. Haddak Arab (SNAPAP-CGATA) ha sido promocionado al grado de agente administrativo.

Por lo referente a los funcionarios del registro, éstos están activos. El Gobierno adjunta todos los documentos sobre la situación de todos los trabajadores citados en las conclusiones de la organización empleadora.

Caso núm. 3210 sometido al Comité de Libertad Sindical

El Gobierno había transmitido toda la información sobre la queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical por la Unión Nacional Autónoma de Trabajadores de la Electricidad y Gas (SNATEGS) (caso núm. 3210), a través de una comunicación de 18 de diciembre de 2017, en la que se señaló a la atención de la OIT la disolución voluntaria de la SNATEGS (copia adjunta), así como las actas de la disolución voluntaria del sindicato. Asimismo, a través de una comunicación de 5 de mayo de 2018 relativa al caso núm. 3210, el Gobierno había solicitado que se cerrara el caso.

Culminación de la reforma del Código del Trabajo

En relación con la solicitud de culminación de la reforma del Código del Trabajo, el Gobierno había suministrado toda la información sobre el proceso de elaboración del Código del Trabajo, y no escatimará esfuerzos en el marco de la celebración de consultas con sus asociados económicos y sociales para elaborar un nuevo Código del Trabajo consensuado que reforzará los logros derivados de la experiencia de la aplicación de las leyes sociales vigentes y que satisfará las expectativas de los actores económicos.

Registro de sindicatos

Por lo referente al registro del presunto Sindicato Autónomo Argelino de Trabajadores del Transporte (SAATT),

el expediente presentado no cumple las condiciones previstas por las disposiciones de la ley, en particular su artículo 2. Se señalaron imprecisiones en la determinación de la categoría profesional contemplada en los estatutos. Estos últimos no insertaron las disposiciones que deben contener los estatutos y que se enuncian en las disposiciones del artículo 21 de la ley. Los interesados no respondieron ni pidieron detalles sobre su expediente.

En lo tocante al expediente del Sindicato Autónomo de Abogados de Argelia (SAAVA), el Gobierno recuerda que toda solicitud de constitución de un sindicato se somete a un examen de conformidad con la ley. A este respecto, tras el examen de los estatutos del presunto sindicato se observó que algunas categorías de personas son trabajadores asalariados y empleadores. La legislación nacional distingue entre un sindicato de trabajadores asalariados y un sindicato de empleadores. La respuesta se comunicó a los interesados, invitándoles a cumplir las disposiciones de la ley; no obstante, hasta la fecha los interesados no han puesto su expediente de conformidad con las disposiciones de la ley.

En relación con el expediente de la CGATA, además de la información ya suministrada por el representante del Gobierno en la 106.ª reunión de la CIT, en junio de 2017, el supuesto presidente de la CGATA no proviene de ningún sindicato registrado legamente y no representa a ninguna organización sindical. La OIT había informado asimismo al Gobierno, a través de la nota de 22 de septiembre de 2013 (copia adjunta) que el Sr. Rachid Malaoui había sido destituido de su cargo con respecto a los procedimientos legales y reglamentarios por abandono de su puesto debido a sus ausencias irregulares. Esta situación condujo a que éste perdiera su categoría de trabajador asalariado.

En Argelia, las organizaciones sindicales representativas gozan de prerrogativas que les permiten en particular negociar y concluir acuerdos y convenios colectivos; contar con un local en la organización empleadora y con un tablón de anuncios en lugares apropiados para sus miembros, y estar destacadas al servicio de su organización sindical durante el mandato del sindicalista. La participación de los representantes de los trabajadores, por medio de sus delegados sindicales, es una condición legal en la negociación de las condiciones de trabajo, a fin de adoptar convenios colectivos. Los representantes de los trabajadores dentro de las comisiones de empresa o de las comisiones de unidad son designados por la estructura sindical más representativa o, en ausencia de la misma, por el comité de participación. En el caso en el que no exista una estructura sindical ni comité de participación, son elegidos por el colectivo de trabajadores. Los representantes de los trabajadores están obligatoriamente asociados con toda decisión relativa al establecimiento de la actividad de salud en el trabajo dentro de la organización empleadora. Asimismo, las organizaciones sindicales representativas de empleadores y de trabajadores están representadas por doce (12) representantes de los trabajadores, y por doce (12) representantes de los empleadores, en el consejo nacional de salud y seguridad en el trabajo.

Además, y en el marco de la prevención y solución de los conflictos de trabajo y del ejercicio del derecho de huelga, los representantes de los trabajadores celebran reuniones periódicas con los empleadores a fin de examinar conjuntamente las relaciones socioprofesionales y las condiciones generales de trabajo en la organización empleadora. A escala nacional, Argelia ha adquirido una gran experiencia en materia de diálogo social, a través de reuniones tripartitas que congregan al Gobierno y a las organizaciones sindicales representativas de empleadores y de trabajadores. Estos ámbitos de consulta y de negociación conducen a la celebración de acuerdos relativos a la vida económica y social, a la firma de pactos económicos y sociales, y a la creación de instituciones y otras entidades. Se adjunta una visión general de las reuniones tripartitas y bipartitas.

Caso de los trabajadores citados nominativamente en las conclusiones de la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2017)

Núm.	sector	Caso	Observaciones
01	Ministerio de Enseñanza Superior e Investigación Científica	1. Sr. KASSA Nacer (CGATA), Universidad de Béjaia	Reintegrado en su puesto de trabajo. Acta de instalación núm. 49, de 27 de diciembre de 2015. Decisión núm. 289/17 de 2 de julio de 2017. Hasta la fecha, está en actividad.
		2. Sr. ARAB Haddak (SNAPAP-CGATA), Universidad de Béjaia	Fue ascendido a agente administrativo. Acta de instalación núm. 46, de 27 de diciembre de 2015. Decisión núm. 264/17 de 10 de junio de 2017. Hasta la fecha, está en actividad.
		3. Sr. BENYAHIA Habib (SNAPAP-CGATA), Universidad de Tiaret	Admitido para la jubilación desde el 1.º de noviembre de 2015 (número de pensión núm. F 8Z560143).
		4. Sr. MANSRI Ahmed (SNAPAP-CGATA), Universidad de Tiaret.	Certificado de trabajo núm. 19, de 20 de febrero de 2018. Boleta de pago (enero-febrero de 2018) Hasta la fecha, está en actividad.
		5. Sr. HASSANE Fouad (CGATA), Universidad de Béjaia	Según las informaciones comunicadas, no figura en el personal del Ministerio de Enseñanza Superior e Investigación Científica.

Núm.	sector	Caso	Observaciones
02	Ministerio de Recursos Hídricos	1. Sra. BEDRI Nadia (SNAPAP-CGATA)	A petición suya, la Sra. Nadia BEDRI fue trasladada e instalada en su nueva función, con fecha 28 de noviembre de 2016, en la Dirección de Recursos Hidráulicos de la Wilaya de Argelia (acta de instalación núm. 2356/2016).
03	Ministerio del Interior, Colectividades Locales y Ordenación Territorial	1. Sra. BENSAID Hassina (CGATA), APC de Tazmelt Wilaya de Béjaia	Sra. Hassina Bensaid desempeña sus actividades habitualmente (decisión de titularidad, confirmación en calidad de administrador territorial núm. 269/2016, de 26 de julio de 2016)
		2. Sr. HASSANI Nadji,	Previa convocatoria, dictó sentencia, con fecha 20 de enero de 2014, que anuló el primer fallo y ordenó al establecimiento público (G CET Batna) la obligación de un pago de 100 000 DA. El establecimiento liberó de la obligación, con fecha 2 de febrero de 2016 (ficha de gastos, con fecha 9 de febrero 2016) cheque núm. 7 112 525.
		3. Sr. MEZIANI Noureddine	Previa convocatoria, el Tribunal dictó sentencia, con fecha 21 de diciembre de 2014, confirmando el fallo del Tribunal, de fecha 4 de diciembre de 2013. La situación financiera del interesado se regularizó en el mes de marzo de 2013 (boleta de pago, matrícula núm. 0059, documento adjunto).
		4. Sr. BOUDJELLAL Messaoud	El Tribunal de Batna, sección social, desestimó al interesado. El Sr. Messaoud Boudjellal fue regularizado en el mes de marzo de 2013 (boleta de pago, matrícula núm. 227, documentos adjuntos).
		5. HAMZA Abdesamed	Previa convocatoria, el Tribunal dictó sentencia con fecha 10 de marzo de 2014, confirmando el fallo del Tribunal de fecha 18 de noviembre de 2013. La situación financiera del interesado se regularizó en el mes de marzo de 2013 (boleta de pago, matrícula núm. 0041, documento adjunto).
		6. Sr. TCHIKOU Mourad (UNCP-SNAPAP)	En espera de la sentencia del Tribunal Supremo.
04	Ministerio de Justicia	Funcionarios del registro.	Los secretarios judiciales fueron readmitidos (certificados de trabajo adjuntos).
05	Ministerio de Correos, Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información	1. Sr. NEKKACHE Mourad (SNAP)	En espera de informaciones de su organismo empleador.
		2. Sr. AMMAR Khodja Tarek (SNAP)	En espera de informaciones de su organismo empleador
06	Ministerio de Energía Grupo Sonelgaz	46 trabajadores. SNATEGS	Se adjunta el cuadro relativo a la situación profesional de los interesados.
	Total	86 trabajadores	— 76 trabajadores: su situación está solucionada o en vías de solución. — Las 10 situaciones profesionales restantes se encuentran en las jurisdicciones competentes, salvo uno desestimado, uno condenado por abuso de confianza y tres despedidos por faltas profesionales graves.

Además, **un representante gubernamental** expresó su sorpresa porque Argelia figura una vez más en los casos examinados por la Comisión de la Conferencia, y lamentó que no se reconozcan los progresos realizados en su país respecto de la protección de las libertades y de los derechos humanos en el trabajo. La ratificación de 60 convenios de la OIT, entre ellos los ocho fundamentales, en su mayoría desde la independencia del país, en 1962, muestra la voluntad de Argelia de sentar su desarrollo económico y social en los principios de los convenios y tratados internacionales. Además, la Constitución nacional reserva un lugar importante a las libertades y a los derechos reconocidos a todos los ciudadanos en el mundo del trabajo, en particular la libertad sindical y el derecho de huelga. En 2015 y 2017, el Gobierno proporcionó toda la información requerida sobre casos precisos o sobre el Código del Trabajo. El año pasado, durante el examen de este caso, 26 de 32 intervenciones de miembros de la Comisión apoyaron los progresos realizados por el Gobierno. No tener en cuenta esta realidad constituye una denegación de las reglas democráticas. Recordando que toda actividad se ejerce respetando la legalidad, tal como prevé el artículo 8, párrafo 1, del Convenio, el orador reiteró su declaración del año pasado a la Comisión sobre el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del Gas y la Electricidad (SNATEGS), a saber, que dicha organización sindical funciona normalmente y que sus miembros decidieron su disolución voluntaria, conformemente a las disposiciones legislativas y reglamentarias del trabajo y a sus estatutos. Las autoridades se limitaron a tomar nota de dicha disolución en octubre de 2017. Con respecto a los casos de trabajadores citados en los alegatos, el orador hizo referencia a las informaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno por escrito a este respecto, e indicó que 76 de los 86 casos notificados se han solucionado a través de una reintegración al puesto de trabajo, de una reasignación a otro puesto de trabajo o de la jubilación por iniciativa del trabajador en cuestión. Por lo referente a las alegaciones que denuncian la violencia policial durante las manifestaciones, el orador recordó que el Gobierno vela por la seguridad y el bienestar de los ciudadanos y por la protección de sus bienes. Así pues, la intervención de los servicios de la policía sólo se justifica por la necesidad de preservar el orden público. Esta intervención tiene lugar además de conformidad con la legislación y respetando las prácticas internacionales. No obstante, tal como se reconoce en general en todos los países que cuentan con una reglamentación para las reuniones y las manifestaciones, toda medida adoptada fuera del marco autorizado por la ley no se autorizará. Recordando que la finalización del proyecto de Código del Trabajo no sólo exige una labor de reflexión con los interlocutores sociales, sino también lograr la adhesión de los actores del mundo del trabajo, el orador reiteró la voluntad del Gobierno de emprender esta labor en el marco de consultas tripartitas. Sin embargo, es preciso aceptar que, para asegurar el éxito, un proceso de este tipo lleva tiempo. El orador recordó asimismo que el Gobierno consideró más del 70 por ciento de los comentarios de la Oficina sobre el proyecto de texto inicial.

El panorama sindical de Argelia está compuesto de 101 organizaciones representativas, 65 de esas organizaciones de trabajadores fueron constituidas en plena libertad de conformidad con la legislación. En relación con esto, las formalidades de registro de las organizaciones sindicales están previstas por la legislación. Los casos señalados de constitución de organizaciones sindicales, como la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA), el Sindicato Autónomo de Abogados de Argelia (SAAA) o el Sindicato Argelino de Trabajadores del Transporte (SATT), han sido objeto de observaciones por parte de la administración, en aras de respetar las disposiciones legales, y se han transmitido a los miembros fundadores para que aclaren ciertas cuestiones, en particular el doble estatuto de los miembros fundadores o la ausencia de un estatuto de asalariado. Los retrasos en resolver las cuestiones de que se trate, incumben a los solicitantes. Como consecuencia, el marco legal de registro de los sindicatos no puede considerarse una intervención de la autoridad encaminada a limitar o a obstaculizar el ejercicio del derecho de sindicación. Además, la legislación vigente se inscribe totalmente en el marco de las normas internacionales encaminadas a promover la negociación colectiva y de conformidad con las cuales se toman medidas adaptadas a las circunstancias nacionales para fomentar el diálogo social y la negociación colectiva. A título indicativo, se han registrado hasta la fecha 82 convenios colectivos de sector y 167 acuerdos colectivos de sector. Se han concluido en total 3 817 convenios colectivos a nivel de empresa, a los que deben añadirse 17 238 acuerdos colectivos de empresa. Así pues, el diálogo social es una práctica real y concreta en Argelia, como muestran las reuniones tripartitas y bipartitas periódicas sobre las cuestiones económicas, sociales y de desarrollo. Además, el Gobierno y los interlocutores económicos y sociales han suscrito un Pacto nacional económico y social, así como un Pacto nacional económico y social de crecimiento, que constituyen la valoración de los logros sociales realizados y de las reformas económicas con la participación de los interlocutores sociales. Este modelo de diálogo y de concertación social se comparte, con el apoyo de la Oficina, con los países africanos en el marco de la cooperación Sur-Sur. En su empeño por arrojar luz sobre el curso dado a la propuesta de una misión de contactos directos en el terreno contenida en las conclusiones de 2017 de la Comisión de la Conferencia, el orador indicó que su Gobierno dio su acuerdo para que tal misión se llevara a cabo en febrero de 2018, y aceptó sin reservas la composición de esta misión. Entonces la Oficina propuso unos términos de referencia que el Gobierno aceptó esencialmente, rechazando dos de los 12 puntos propuestos. A continuación, el Gobierno finalizó el programa de reuniones, también con miembros gubernamentales, y se preparó para acoger la misión que, a fin de cuentas, no pudo tener lugar. A raíz de esta anulación, el Gobierno insistió en entrevistarse con la Oficina y con los interlocutores sociales para aclarar su posición. El orador explicó que no pudo apoyar a las personas involucradas en los dos puntos no aceptados de los términos de referencia porque dichas personas despliegan su actividad sin ninguna base legal a fin de provocar la desestabilización social del país. Por último, el Gobierno prosigue sus consultas con la Oficina sobre esta cuestión, tal y como lo demuestra la entrevista que la delegación gubernamental dirigida por el Ministro de Trabajo mantuvo con la Oficina poco antes del comienzo de las labores de la Conferencia. El orador concluyó reafirmando el apoyo del Gobierno a las reformas preconizadas por el Director General de la OIT y, en particular, la promoción del tripartismo, pilar esencial de su funcionamiento. A este respecto, el Gobierno apoya la necesidad de reformar el funcionamiento de la Comisión de la Conferencia para propiciar una participación tripartita en todas las etapas del control en aras de una mayor transparencia, equidad y fidelidad a los principios fundamentales de la OIT.

Los miembros trabajadores señalaron que este caso ha vuelto a ser objeto de examen por la simple razón de que el Gobierno se negó a atender las recomendaciones formuladas el año pasado por la Comisión de la Conferencia. Aludieron al singular proceder del Gobierno, que, en una comunicación difundida en el marco de la Organización Árabe del Trabajo (OAT), acusó a la Oficina de ser parcial y a la Comisión de la Conferencia de practicar una política de doble rasero. Basta un simple análisis de las estadísticas de los casos examinados por la Comisión en los últimos años para demostrar que estas acusaciones son infundadas.

Lamentaron que el Gobierno no haya dado seguimiento a las conclusiones adoptadas el año pasado por la Comisión de la Conferencia, en particular a la conclusión relativa al envío de una misión de contactos directos antes del actual período de sesiones de la Conferencia, que debía informar a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados. Por otra parte, no se ha avanzado en la elaboración del nuevo Código del Trabajo, que permanece en fase de proyecto desde 2011 y sobre el que el Gobierno no precisa si ha tenido en cuenta los comentarios formulados al respecto por la Comisión de Expertos. Tampoco se ha avanzado en la modificación del artículo 6 de la ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, que confiere el derecho a constituir organizaciones sindicales únicamente a quienes sean argelinos de origen o tengan la nacionalidad argelina desde hace al menos diez años. El Gobierno ha indicado que está debatiendo una disposición con los interlocutores sociales por la que se reduciría la antigüedad requerida a cinco años, pero incluso si se aprobara tal enmienda, la ley seguiría siendo incompatible con el artículo 2 del Convenio núm. 87, que impide hacer distinciones en relación con el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes. La Comisión de Expertos, en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, recordó que esto significa que los derechos sindicales consagrados en el Convenio benefician a todas las personas que residan en el territorio de un Estado, tengan o no un permiso de residencia y sea cual fuere su nacionalidad. Por último, el Gobierno no ha informado de ningún avance en la modificación de las disposiciones que limitan la posibilidad de constituir federaciones y confederaciones. En su declaración, al igual que en la del año pasado, el Gobierno indicó que el plazo para introducir esos cambios puede parecer largo pero que, dada la importancia del texto, conviene buscar la mayor adhesión posible. Los miembros trabajadores se congratularon de la importancia que el Gobierno atribuye al consenso, pero cuestionaron que se necesitasen más de doce años de consultas para adoptar enmiendas relativamente sencillas. Además, afirmaron que, en el contexto actual, en que algunas organizaciones están excluidas de los marcos de consulta, las consultas mencionadas no están en conformidad con las normas de la OIT. Con respecto a la cuestión del registro de los sindicatos, la Comisión de Expertos ha vuelto a expresar su preocupación por las prolongadas demoras en la obtención del registro y por denegaciones injustificadas por parte de las autoridades de solicitudes de registro presentadas por los sindicatos autónomos. Se trata de una práctica recurrente por parte de las autoridades. La CGATA, por ejemplo, viene solicitando el registro desde 2015. Después de hacer los trámites correspondientes recibió una carta en la que sólo se le informaba que su solicitud había sido denegada por no ajustarse a las normas. Ésta pidió precisiones adicionales sobre los fundamentos de la decisión pero aún no ha recibido respuesta, con lo cual, al día de la fecha, no conoce los motivos por los que su solicitud sería incompatible con la normativa. Además, al no ser reconocida, la CGATA no puede participar en las estructuras de consulta tripartita y no ha sido consultada en relación a la reforma en curso del Código del Trabajo. Los miembros trabajadores recordaron que las formalidades exigidas para el registro son compatibles con el Convenio siempre y cuando no confieran a las autoridades facultades discrecionales para denegar la constitución de una organización y no constituyan un obstáculo que entrañe directamente una prohibición en los hechos.

Los miembros trabajadores aludieron a varios casos de injerencia en el funcionamiento de los sindicatos por parte de las autoridades: i) en relación con el caso del SNATEGS, señalaron que, en un comunicado de prensa emitido el 3 de diciembre de 2017 por el Ministerio de Trabajo, se anunció la disolución voluntaria del SNATEGS, de conformidad con lo dispuesto en la ley núm. 90-14 de 1990. El artículo 29 de la ley dispone que el pronunciamiento de la disolución voluntaria incumbe a los miembros de la organización sindical o a delegados debidamente designados de conformidad con los estatutos. Cabe señalar que, según los estatutos del SNATEGS, depositados ante el Ministro de Trabajo, la disolución de la organización sindical debe decidirse en un congreso nacional de dicho sindicato. Por consiguiente, la asamblea general de 7 de octubre de 2017 que menciona el Gobierno en su comunicado de prensa no tenía ni la competencia ni la autoridad para decidir la disolución. Es lamentable que, a raíz de esta decisión, se hayan congelado las cuentas bancarias del SNATEGS; ii) el 4 de febrero de 2018, la policía informó a la Unión Argelina de Editores de Prensa Electrónica, un sindicato de empleadores en proceso de formación, que la asamblea general que tenían previsto celebrar al día siguiente era ilegal porque no habían solicitado una autorización previa. Sin embargo, la ley no exige una autorización previa para constituir un sindicato profesional en un espacio privado un día de semana. Se trata lisa y llanamente de otro ataque a la libertad sindical, y iii) el 6 de marzo de 2018, fuera de todo marco legal, el Gobierno pidió a las 65 organizaciones sindicales reconocidas, únicamente a través de la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que demostraran su representatividad. En el formulario impuesto por el Ministerio se exigía a los sindicatos que indicasen, entre otras cosas, la lista nominativa de sus afiliados, sus cargos y sus números de registro en la seguridad social. Sólo 30 organizaciones pudieron presentar los documentos solicitados dentro del plazo impuesto, que fue de tres semanas. De esas 30, sólo 17 habrían cumplido con los criterios establecidos. Los miembros trabajadores recordaron a este respecto que la ley contiene disposiciones que permiten determinar la representatividad de una organización sindical, por lo que esta iniciativa de las autoridades es superflua y parecería ser más bien otra violación de la libertad sindical. Los miembros trabajadores destacaron nuevamente la importancia de la relación entre el ejercicio de la libertad sindical y el respeto de las libertades públicas y reiteraron los casos de acoso y persecución contra dirigentes sindicales independientes afiliados a la CGATA. En particular, mencionaron los siguientes: i) Sr. Khaddour Chouicha, miembro de la junta ejecutiva de la CGATA, detenido por la policía en la terraza de un café junto con activistas de derechos humanos bajo cargos de reunión no autorizada; ii) Sr. Abedlkader Kouafi, Secretario General del SNATEGS, y Sr. Slimane Benzine, presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de la Seguridad Interior, ambos multados y condenados a prisión por denunciar las malas condiciones de trabajo y el acoso sexual de las trabajadoras; iii) Sr. Raouf Mellal, presidente del SNATEGS, víctima de demandas por difamación que tenían el objetivo de intimidarlo. A este respecto, existe una resolución judicial de noviembre de 2007 que ordena que sea reincorporado a sus funciones y restituido en su condición de dirigente sindical, pero esta sigue pendiente de ejecución, y iv) Sr. Mekhfi Djeha, despedido en febrero de 2018 tras haber informado a sus superiores que era delegado de un sindicato independiente. Para concluir, los miembros trabajadores lamentaron profundamente la brecha entre la situación del movimiento sindical independiente en Argelia y los principios de la libertad sindical de la OIT.

Los miembros empleadores recordaron que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia había examinado el caso en 2014, 2015 y 2017. Se trata de cuestiones relacionadas con los obstáculos a la constitución de organizaciones de trabajadores, en particular las relacionadas con la inscripción de sindicatos en el ámbito jurídico y práctico. El Gobierno ha indicado que esas cuestiones se

abordarán en el nuevo Código del Trabajo. Los miembros empleadores recordaron lo que habían observado en 2017 sobre el proceso de diálogo social en el país, el compromiso declarado por el Gobierno de reunirse con las partes para examinar las cuestiones y el proyecto de Código del Trabajo, que estaba preparándose desde 1990, y todavía no se había adoptado. En 2017, dicha Comisión había formulado recomendaciones relativas a la inscripción de sindicatos, los obstáculos a la constitución de organizaciones de federaciones y confederaciones de trabajadores de su elección, la necesidad de velar por que la libertad sindical pudiera ejercerse en un clima sin intimidación ni violencia y la necesidad de garantizar que el nuevo proyecto de Código del Trabajo se ajustara al Convenio. Asimismo, la mencionada Comisión había instado al Gobierno a que aceptara una misión de contactos directos antes de la celebración de la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A ese respecto, la Comisión de Expertos señaló que no se había aceptado la misión de contactos directos sin restricciones. Si bien dieron las gracias al Gobierno por explicar que había aceptado diez de los 12 puntos del mandato de la misión, los miembros empleadores lamentaron que la misión no se aceptara sobre la base de los términos propuestos por la Oficina. De haberse facilitado información a una misión de contactos directos, se habría evitado el examen en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Al no haber información de una misión de contactos directos, el examen debía basarse en el informe de la Comisión de Expertos.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2017, los miembros empleadores acogieron con beneplácito el compromiso expresado por el Gobierno de entablar un diálogo social tripartito y lo alentaron a que complete la reforma del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales. En esa reforma se deberían abordar los requisitos para obtener una autorización previa y se debería reconocer el derecho de todos los trabajadores a constituir sindicatos y velar por que la inscripción de los sindicatos en la legislación y en la práctica sea conforme a los requisitos establecidos en el Convenio. Asimismo, se debería garantizar que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima en el que los trabajadores, los sindicatos y los empleadores no sean víctimas de intimidación ni de violencia. Los miembros empleadores confían en que se podrá avanzar y obtener resultados tangibles en el caso basándose en recomendaciones concretas. Se debería instar al Gobierno a que presente una memoria a la Comisión de Expertos y a que acepte una misión de contactos directos con un espíritu de apertura y transparencia para poder recopilar toda la información relativa a los esfuerzos realizados por cumplir el Convenio.

La miembro trabajadora de Argelia declaró que la Conferencia Internacional del Trabajo es una plataforma mundial en la que los interlocutores sociales pueden evaluar y determinar la medida en la que los Estados Miembros asumen sus compromisos dimanantes de los instrumentos que han ratificado en condiciones de imparcialidad y objetividad. Sin embargo, ciertos casos carecen precisamente de los elementos de objetividad e integridad. Los sindicatos contribuyen a la sensibilización de los trabajadores y mejoran sus condiciones de trabajo y sus vidas. No obstante, en la actualidad, el movimiento sindical se ve afectado debido a la forma oportunista en la que se plantea el sindicalismo y se utiliza más bien como un instrumento con fines que nada tienen que ver con la vida y el sufrimiento de los trabajadores. Ello se ha transformado en una amenaza para los trabajadores y pone en riesgo la credibilidad de la OIT y sus mecanismos. Se deberían introducir reformas en los mecanismos y métodos de la Oficina para proteger su reputación, credibilidad y eficacia. La campaña contra Argelia y algunos otros países se basa en falsos argumentos. La legislación que ha estado vigente durante 25 años se ha convertido repentinamente en un objetivo para no cumplir las obligaciones. Se están realizando actividades para desmantelar y desvirtuar el movimiento sindical argelino y existen planes en contra de los movimientos sindicales originales en Argelia y otros lugares. Ello ha repercutido negativamente en el principio de sindicalismo genuino y en la labor de la OIT. La oradora instó a todos los que respetan la OIT a que pidan que vuelvan a examinarse los casos y a que destaquen la importancia de presentar pruebas materiales en relación con éstos.

Un miembro empleador de Argelia expresó su sorpresa por el reclamo dirigido a Argelia desde hace algunos años, teniendo en cuenta el número importante de organizaciones sindicales de trabajadores que están inscritas desde principios de los años noventa y el hecho de que el pluralismo sindical y el derecho de huelga se reconocen en la ley fundamental del país. No hay ningún mes en el que no se declaren huelgas en Argelia y, en la mayoría de los casos, se infringen los reglamentos en materia de derecho de huelga, con lo cual se paralizan sectores vitales como el de la salud, la educación, el transporte y otros sectores económicos. Los poderes públicos siempre han preferido recurrir al diálogo y la negociación para resolver estos conflictos y nunca han adoptado medidas represivas en contra de los trabajadores o los sindicatos que habían emprendido esas huelgas. Las sanciones impuestas a los trabajadores no están vinculadas con su actividad sindical, sino que se refieren más bien a los delitos contra el orden público y a la obstrucción a las actividades en los lugares de trabajo, lo cual reprimen todas las legislaciones nacionales. Argelia se ha distinguido por adoptar una política en la que se prefieren el diálogo y la concertación con los interlocutores económicos y sociales, como lo demuestran los dos pactos económicos y sociales suscritos en 2006 y 2014 y el número de reuniones tripartitas y bipartitas organizadas para debatir cuestiones vinculadas con el desarrollo económico del país. Además, se han suscrito cientos de convenios y acuerdos colectivos entre los interlocutores sociales en las empresas. El orador declaró que Argelia aspira a construir un Estado de derecho y, por tanto, vela por la aplicación rigurosa de la ley en todas las esferas, por ejemplo en lo que respecta al ejercicio del derecho sindical y de organización de manifestaciones públicas. Por consiguiente, no se trata de obstáculos a la libertad sindical, sino más bien del respeto de las disposiciones legislativas que rigen la actividad sindical. El Gobierno ha dado estas explicaciones en numerosas ocasiones, pero la Comisión no las ha tenido en cuenta.

Otra miembro empleadora de Argelia subrayó el compromiso del Gobierno y de los empleadores de su país con el respeto a las normas internacionales del trabajo y la promoción del diálogo social que se expresan tanto en las instituciones tripartitas y el pacto económico y social existentes en Argelia como en la cooperación de larga data entre Argelia y la OIT. Ella ha tomado nota del trabajo de la Comisión de Expertos y expresa el deseo de su organización, el Foro de jefes de empresas, de que se continúe una colaboración beneficiosa para todas las partes interesadas, lo que requiere, sin embargo, una exigencia de objetividad y de transparencia según los valores de la OIT. Con respecto a la reforma del Código del Trabajo, se trata de un proceso importante, complejo y sensible que debe asegurar un equilibrio entre las diferentes partes que componen la empresa y permitir la construcción de una economía moderna. Tanto los empleadores como los trabajadores tienen que apoyar los esfuerzos del Gobierno para llevar a cabo este proceso de concertación en forma serena y consolidar durablemente un crecimiento económico creador de riqueza, empleos y paz social. En materia de libertad sindical y de derecho de huelga, la oradora subrayó que la

Constitución argelina garantiza todas las libertades fundamentales, incluidos la libertad sindical y el derecho de huelga, estos últimos se ejercen en el marco del estricto respeto de la ley. El dispositivo jurídico establecido para la aplicación de la ley fundamental está en conformidad con el espíritu y la letra de los convenios y los instrumentos internacionales ratificados por el país. En este contexto, el pluralismo sindical consagrado por la Constitución desde 1989 ha permitido a Argelia registrar una intensa actividad sindical, tanto en el sector privado como en la función pública. Por lo tanto, tal como lo indica el Gobierno, el marco normativo en vigor así como su aplicación práctica, respetan los principios del convenio en materia de libertad sindical y del ejercicio del derecho de huelga. La oradora finalmente señaló que sería oportuno prever, antes de la redacción final del informe de la Comisión de Expertos, un tiempo de intercambios con los expertos para garantizar que cuenten con la información correcta.

La miembro gubernamental de Malí tomó nota con satisfacción de las medidas adoptadas por Argelia para el respeto del Convenio. Acogió con agrado las iniciativas emprendidas, especialmente en lo referente al fortalecimiento del diálogo social mediante los encuentros tripartitos, los espacios de concertación y de negociaciones y alentó a Argelia a que continúe con su trabajo constante por el respeto de la libertad sindical.

Un observador que representa a la Confederación Sindical Internacional (CSI), hablando en nombre de la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA), lamentó que el Gobierno fuese objeto de quejas recurrentes de parte de las organizaciones sindicales y se negara a cooperar con la OIT. Desde el año pasado, cuando se discutió este caso en esta Comisión, no se ha producido ninguna mejora, añadiéndose otros obstáculos al libre ejercicio del derecho sindical. No se atendió a ninguna recomendación de la Comisión de Expertos en relación con las cuestiones siguientes: los sindicalistas despedidos y readmitidos fueron degradados a puestos inferiores; el registro de las organizaciones sindicales; la revisión del proyecto de Código de Trabajo, y la imposición de una agenda a la misión de seguimiento de la OIT, que prohíbe la reunión con los responsables de las organizaciones sindicales querellantes. Existe una represión continua dirigida contra los representantes sindicales, en particular el presidente de la CGATA (Sr. Rachid Malaoui) y el presidente del SNATEGS (Sr. Raouf Mellal), el Coordinador Nacional del Sindicato de Docentes de la Enseñanza Superior (SESS) (Sr. Kaddour Chouicha) y el responsable de la Federación de Trabajadores de la Justicia, afiliada al Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP) (Sr. Mourad Ghedia).

La miembro gubernamental del Líbano observó que el Gobierno está tomando medidas para cumplir con sus obligaciones internacionales y añadió que confía en que no se escatimen esfuerzos para lograrlo. Acogió favorablemente las medidas adoptadas en Argelia, tales como el Pacto nacional para el crecimiento económico y social. Indicó que es preciso respaldar el diálogo social que está teniendo lugar.

Un observador, representante de IndustriALL Global Union declaró que el pluralismo sindical del que hace gala el Gobierno de Argelia no es más que un pluralismo formal, como prueban las terribles campañas de represión en contra del SNATEGS, por mucho que Argelia haya ratificado la mayoría de los convenios internacionales dedicados a las libertades sindicales. En este sentido, 1 114 personas implicadas han tenido que comparecer ante los tribunales y se ha enjuiciado a 12 delegados sindicales por cargos inventados, a los que se amenazó con penas de prisión por haber ejercido su derecho de huelga. El orador indicó que a él mismo se le condenó a dieciocho meses de encarcelamiento, y dio otros ejemplos de casos igualmente arbitrarios, en los que muchos dirigentes sindicales han sido despedidos. El Ministerio de Trabajo no sólo se ha negado a aplicar el artículo 56 de la Ley núm. 90-14 sobre las Modalidades de Ejercicio del Derecho de Sindicación, según la cual debe reintegrarse a un delegado sindical a su puesto de trabajo en caso de que se haya violado la ley al despedirlo, sino que además disolvió el sindicato en dos ocasiones: la primera mediante la adopción de un decreto ministerial en mayo de 2017 y la segunda a través de una reunión denominada de «disolución voluntaria». En ambos casos, el Ministerio de Trabajo se negó a aplicar las leyes relativas a la libertad sindical y se arrogó las competencias del Poder Judicial, que es el único con la potestad de disolver sindicatos de conformidad con los artículos 27 y siguientes de la ley núm. 90-14. La libertad sindical es ahora una quimera en Argelia, donde los sindicatos están amordazados y se condena a todo aquel que trate de exponer el deterioro de las condiciones sociales de los trabajadores o la mala gestión de las empresas a prisión por difamación. Por último, el orador expresó su preocupación no sólo por las penas de prisión, sino también frente a los despidos y la política agresiva del Gobierno contra los dirigentes sindicales y todos los que tratan de emprender una actividad sindical.

El miembro gubernamental de Eritrea expresó su pleno apoyo a la posición adoptada por el Gobierno en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión debería tener en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno para armonizar su legislación con las normas internacionales del trabajo mediante un proceso de consultas tripartitas, en particular con respecto a la reforma de la legislación laboral actualmente en curso. También apoyó la necesidad de revisar los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia para garantizar la transparencia y la inclusión, especialmente con respecto a los criterios para la selección de los casos incluidos en la lista.

Un observador representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) presentó la situación del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP), sindicato afiliado. Precisó que las autoridades han conseguido montar un sindicato clon del SNAPAP cuyo dirigente participa en las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta maniobra tiene por objetivo engañar a los miembros de la Comisión de la Conferencia. Sin embargo, a nivel nacional, el SNAPAP original se ve afectado por continuas injerencias en sus actividades en la medida en que cada vez que intenta constituir una sección sindical en una administración determinada, los servicios de seguridad y la administración local intimidan a los afiliados potenciales para que se afilien al sindicato clon. Además, se ejercen muchas presiones para impedir que el SNAPAP pueda alquilar locales sindicales. Finalmente, el orador lamentó que las autoridades argelinas hayan denegado el visado de entrada a un responsable del ISP que debía efectuar una misión en el terreno con el SNAPAP.

El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela saludó la información brindada por el Gobierno respecto al cumplimiento del Convenio. Lo informado por el Gobierno en su intervención destaca las buenas prácticas en el ámbito del diálogo social, a los fines de promover las relaciones laborales y el ejercicio del derecho de sindicación. El Gobierno ha expresado su preocupación al solicitársele respuestas reiteradas a cuestiones relacionadas con el derecho de sindicación, no obstante que en 2015 y en 2017 ha proporcionado información sobre casos específicos y sobre el proyecto del Código Laboral, estando a la espera de que se evalúe su progreso. Encomiamos al Gobierno argelino para que continúe promoviendo el trabajo decente y el fortalecimiento de los de-

rechos de los trabajadores en el marco del Convenio. Preocupa igualmente las denuncias contra el Gobierno provenientes de personas u organizaciones que no pertenecen al mundo del trabajo. Como escuchamos de parte del Gobierno, existe una importante actividad sindical que ha dado lugar a la firma de un gran número de convenios colectivos con base en un diálogo social permanente y efectivo que ha llevado a la firma de un pacto de crecimiento económico y social y de varios acuerdos en los campos socioeconómicos. Finalmente, es deseable llamar la atención respecto del resurgimiento de una política agresiva contra Argelia encaminada a limitar su progreso social y negar sus valores de justicia social, todo lo cual debería ser tomado en cuenta por esta Comisión en sus conclusiones.

La miembro trabajadora de los Estados Unidos recordó que el SNATEGS había sido disuelto por el Ministerio de Trabajo y que ello no había sido voluntario. Tras acciones pacíficas en respuesta a esta decisión, se detuvo a los dirigentes del SNATEGS. Posteriormente, el SNATEGS organizó una protesta pacífica para pedir al Gobierno que pusiera fin a la privatización de empresas nacionales, que defendiera la libertad sindical y que reintegrara a los trabajadores y a los dirigentes sindicales despedidos de la empresa de energía estatal, pero la policía detuvo a aproximadamente 1 000 personas de esa manifestación. La detención de dirigentes sindicales por presuntas reuniones no autorizadas, no se limitó al SNATEGS. El Sr. Kaddour Chouicha, coordinador nacional del SESS, se enfrenta a cargos similares y en la universidad en la que trabaja el Sr. Chouicha, los docentes procedieron a un encierro. La detención de dirigentes sindicales, la presunta disolución del SNATEGS y el encierro de los afiliados al SESS, se produjeron en violación del Convenio y se relacionaron con los empleadores estatales. La legislación se utilizó como un aparato para privar a los trabajadores de su libertad sindical, castigando a los dirigentes y afiliados sindicales e impidiéndoles que se organizaran. La reforma de la legislación siguió adelante a un ritmo inaceptablemente lento. Es muy preocupante que esto haya ocurrido en el sector público, dado que el Gobierno es responsable del lento progreso hacia las reformas recomendadas por la Comisión de la Conferencia y las demás acciones en discusión. La oradora recomendó la adopción de las mismas conclusiones del año pasado, destacando la necesidad de que las reformas tuviesen lugar, sin demora.

El miembro empleador de Qatar recordó que el caso de Argelia es único. Argelia ha ratificado más de 60 convenios de la OIT y en el país existen más de 100 sindicatos activos. Los empleadores, como tales, siempre han considerado que la estabilidad en el ámbito económico constituye el principal objetivo para avanzar en el desarrollo de la economía y que cualquier problema en el ámbito económico de un país vecino o de la región afecta negativamente a su propio entorno económico. Argelia no se merece estar entre los 25 casos que se discuten ante la Comisión de la Conferencia. El caso debería cerrarse, y se debería alentar a Argelia a que resuelva los problemas señalados en base a los reglamentos y marcos jurídicos argelinos.

La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia agradeció lo informado por el Gobierno en el sentido de que la libertad sindical está plenamente protegida por la legislación del país. Saludó el informe del Gobierno en lo que respecta a los reintegros de trabajadores despedidos, lo que debe ser tomado en cuenta por la Comisión en sus conclusiones. En el Estado Plurinacional de Bolivia los derechos sindicales son reconocidos como derechos fundamentales.

El miembro trabajador del Brasil deploró el aumento del número de ataques violentos cometidos por el Gobierno argelino contra los trabajadores. En particular, la policía ha reprimido brutalmente a los médicos afiliados al Comité Autónomo de Médicos Residentes Argelinos (CAMRA), en huelga desde hace varios meses, durante las manifestaciones organizadas entre enero y mayo de 2018 en Argel y en Orán. Además, varios médicos han sido detenidos arbitrariamente y luego liberados tarde por la noche en sitios aislados. El 4 de enero de 2018, tras haber prohibido a cientos de médicos del CAMRA protestar ante el hospital universitario «Mustafa Pacha» en Argel, la policía los ha reprimido brutalmente, provocando heridas graves. También se ha detenido arbitrariamente a miembros de la Coordinación de Sindicatos de la Salud. Finalmente, el 20 de enero de 2018, de nuevo, la policía argelina ha reprimido brutalmente una reunión pacífica organizada por el SNATEGS-CGATA y ha detenido a un gran número de manifestantes pacíficos, entre otros a unas mujeres sindicalistas miembros del SNAPAP. Por último, el orador instó al Gobierno a garantizar la libertad sindical basándose en el diálogo social tripartito.

El miembro gubernamental de los Estados Unidos tomó nota de la indicación del Gobierno de que el proceso de modificación del Código del Trabajo iniciado en 2011 está avanzando. El diálogo con la Comisión de Expertos sobre el proyecto de ley y los esfuerzos por celebrar consultas con las partes interesadas tripartitas prueban su compromiso. Expresó su preocupación por la cancelación de la misión de contactos directos de la OIT solicitada por la Comisión de la Conferencia en 2017 dado que el Gobierno no garantiza que la misión vaya a reunirse con organizaciones sindicales independientes. Los sindicatos que no están registrados siguen comunicando retrasos en el registro y algunas denegaciones de reconocimiento. Alentó al Gobierno a que tome medidas para solucionar estos problemas. Debería aceptar la misión tripartita de la OIT y asegurarse de que se reúna con todas las partes interesadas pertinentes, y en particular con organizaciones sindicales. Las recomendaciones de la misión deberían comprender un plan de acción con plazos definidos que ofrezca reparación en caso de violaciones específicas de los derechos de los trabajadores. El Gobierno debería también asegurar que los sindicatos puedan ejercer sus actividades sin ser objeto de intimidación, crear un proceso de registro de sindicatos transparente de conformidad con las normas internacionales y garantizar la rápida tramitación de las solicitudes de registro de los sindicatos.

El miembro gubernamental de Libia afirmó que el compromiso del Gobierno de Argelia de aplicar el Convenio se ve reflejado en su legislación nacional a favor de la libertad sindical en el país, así como en el artículo 70 de la Constitución de 2016, en el que se reconoce la libertad sindical de todos los ciudadanos. La detallada respuesta del representante gubernamental confirma que el Gobierno está en vías de tomar todas las medidas necesarias y favorables para resolver los casos puntuales que suscitan preocupación y solo quedarían pendientes algunos casos de trabajadores particulares, para la solución de los cuales los inspectores del trabajo y los tribunales competentes están desplegando esfuerzos de reconciliación. Además, se ha informado acerca de la resolución del 88 por ciento de los casos de despido. El Gobierno de Argelia ha firmado el Pacto Nacional para el Crecimiento Económico y Social, a continuación de lo cual se han celebrado varias reuniones bilaterales y tripartitas de los interlocutores sociales. En cuanto a la conclusión del proceso de reforma laboral, el Gobierno de Argelia ha emprendido la elaboración del Código del Trabajo, cuyo objetivo es reforzar la aplicación de todas las leyes sociales en vigor y responder a las expectativas de los agentes económicos. La Comisión de la Conferencia debería tener en cuenta, en sus conclusiones, todas las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Argelia para aplicar el Convenio.

La miembro trabajadora de España indicó que intervenía en nombre de organizaciones sindicales, de Francia, Italia y España. Señaló que el reciente informe de la UE, de 6 de abril de 2018, sobre el estado de las relaciones entre la UE y Argelia en virtud de la Política Europea de Vecindad renovada que, en lo que respecta a la libertad de asociación, dice que los sindicatos autónomos argelinos siguen teniendo dificultades para registrarse o reunirse a pesar de la ratificación por parte de Argelia del Convenio (punto 3) y, de otra parte, que la promoción del diálogo social, particularmente a través del desarrollo de sindicatos autónomos, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, también debería ser parte de las mejoras en el entorno económico y del mercado laboral. Desde estas premisas fundamentales cabe recordar que existen pocos avances al respecto en Argelia. Tras recientes huelgas convocadas por el Consejo Nacional de Profesores Autónomos del Sector de Educación Terciaria, el Ministerio de Trabajo lanzó una campaña para presionar a los sindicatos que desvirtúa los mecanismos de la representatividad sindical. El 6 de marzo del presente año se exigió a los sindicatos que antes del 30 de marzo, es decir, en veinticuatro días, aportaran datos que pudieran demostrar su representatividad, tales como el número de afiliados y el monto de las cuotas en virtud de la ley. Pero se exigieron datos no contemplados en la ley como el nombre completo, sexo, fecha de nacimiento, organización empleadora, dirección del lugar de trabajo, puesto de trabajo, fecha de afiliación, número de afiliación, monto de la cuota de afiliación de 2017 y el número de afiliación a la seguridad social, exigencias que de manera evidente entorpecen la libre sindicación en el país. Estas exigencias han servido de pretexto para elaborar una lista de sindicatos que suelen ser citados por las autoridades para tratar de demostrar el libre ejercicio sindical en Argelia y que son aquéllos que han proporcionado estos datos, excluyendo así a los que no lo hicieron, declarándose además representativas a algunas organizaciones que sin previa presencia en el terreno se han sumado a la campaña de hostigamiento contra el citado Consejo Nacional. Por estas razones, entre otras muchas, la oradora cuestionó criterios para probar la representatividad sindical en Argelia. El Gobierno está aún muy lejos de cumplir lo que recoge el Convenio y lo que nos recomienda y recuerda el informe de la UE anteriormente mencionado.

La miembro gubernamental del Senegal saludó los esfuerzos emprendidos por Argelia para aplicar el Convenio. Reiterando su compromiso con los ideales y objetivos universales de la OIT así como la necesidad para todo Estado Miembro de asegurar el respeto de los derechos y libertades sindicales de todos los trabajadores, instó al Gobierno argelino a continuar con sus interlocutores sociales los progresos realizados para mejorar la situación de su legislación y de sus prácticas nacionales en materia de respeto y de protección de los derechos sindicales de los trabajadores. También invitó al Gobierno a fortalecer la cooperación con la OIT y, si fuera necesario, solicitar su asistencia técnica con el fin de dar pleno efecto al Convenio.

Un observador, representante de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), indicó que han tomado conocimiento de que esta misma mañana las autoridades argelinas han impedido a la Sra. Nassira Ghozlane, secretaria general de la SNAPAP y miembro del ejecutivo de la ISP, que vieja a Ginebra y que pueda asistir a esta reunión. Constató que el aislamiento en el que se encuentran los sindicatos autónomos aumenta continuamente. Además de negar a los miembros de la misión de observación la posibilidad de reunirse con los sindicatos autónomos que luchan por la libertad sindical, aunque un camarada fue informado para asistir la mañana misma, la CSI y la CSE no recibieron visa cuando tenían que ir a Argelia para discutir con los responsables de la CGATA sobre el contexto sindical y el próximo congreso de la CSI. Cabe recordar, a título informativo, que el Sr. Mustapha Tlili, responsable dentro de la CSI árabe, no ha sido admitido el 24 de mayo de 2016, a su llegada al aeropuerto de Argel. La libertad sindical exige la libertad de asociación en todos los niveles, incluido el internacional. Asistimos al aumento de la criminalización de todas las actividades sindicales por el sistema judicial, lo que ha facilitado una sucesión de enjuiciamientos sin fundamento contra los dirigentes sindicales. Las condenas arbitrarias ya citadas de 26 de enero de 2016, 2 de enero de 2017 y 28 de noviembre de 2017, contra el Sr. Raouf Mellal, presidente del SNATEGS, que implican penas de prisión que van hasta seis meses completos y multas de hasta 5 000 euros, por haber denunciado la corrupción en el ámbito público y haber defendido a las víctimas de acoso sexual. Además, se encuentran en curso procedimientos contra el secretario general del SNATEGS Sr. Abdelkader Kouafi. Estos procedimientos crean un ambiente de miedo que afecta gravemente a las trabajadoras y los trabajadores argelinos, con respecto a los derechos cívicos y la libertad sindical.

El miembro gubernamental de Qatar se refirió a la información detallada facilitada por el Gobierno, en particular los procedimientos legislativos emprendidos para asegurar el ejercicio de la libertad sindical y la constitución de organizaciones sindicales, así como los esfuerzos relativos al diálogo social con los interlocutores sociales. En las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia se deberían tomar en consideración las actividades realizadas por el Gobierno y su transparencia para cooperar con la OIT en ese sentido.

El miembro gubernamental de Turquía agradeció la información facilitada por el Gobierno sobre los progresos realizados para aplicar el Convenio. El Gobierno de Argelia se ha comprometido a solucionar los problemas relacionados con los derechos laborales en el país y las cifras correspondientes a los conflictos laborales resueltos indican claramente la voluntad y el compromiso del Gobierno de proseguir sus actividades para seguir mejorando la situación de los trabajadores. Asimismo, se elogió al Gobierno por su empeño en elaborar el proyecto de Código del Trabajo y lograr un consenso, lo cual puede ocurrir gracias al diálogo social, y se lo alentó a que continúe trabajando en estrecha cooperación con la OIT y a que aumente sus esfuerzos, sobre todo para proteger los derechos sindicales.

La miembro trabajadora de Polonia señaló que la situación de los trabajadores en Argelia no ha mejorado desde que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó la cuestión el año pasado. Por el contrario, se han cometido nuevas violaciones graves. Se recordó además que la libertad sindical debería garantizarse sin discriminación de ningún tipo, menos aún por motivos de profesión o nacionalidad, y que no debería implantarse ninguna prohibición con respecto a la inscripción de los sindicatos. No hay ninguna garantía de que el procedimiento de inscripción sea rápido en Argelia ni está previsto imponer ninguna sanción específica a las autoridades debido a los largos retrasos para la inscripción. La reforma de la legislación laboral ha sido un proceso largo, por lo que se piden recomendaciones más enérgicas de la OIT. Se debería enviar una misión de la OIT a Argelia. Por último, se instó al Gobierno a que modifique su legislación, a que reconozca inmediatamente todos los sindicatos legítimos y se reintegre a todos los trabajadores que han sido despedidos ilícitamente por sus actividades sindicales.

La miembro gubernamental de Zimbabwe, tomando nota de la información facilitada por el Gobierno de Argelia sobre los casos que se han finalizado y los que se siguen examinando, expresó la esperanza de que los casos pendientes del sistema interno de solución de conflictos se finalicen

pronto. Asimismo, observó la disposición del Gobierno de seguir cooperando con los órganos de supervisión de la OIT para asegurarse de que todos los casos pendientes sean resueltos mediante los recursos internos. La OIT debería continuar prestando apoyo técnico para reforzar las instituciones tripartitas y bipartitas de Argelia, pues esas estructuras son fundamentales para la solución de conflictos en el mundo del trabajo.

El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán acogió con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno de Argelia para fortalecer la situación de los sindicatos en el país. Al referirse a las estadísticas correspondientes a la solución de casos individuales que dio a conocer el Gobierno, hizo notar que 76 de 86 casos se han resuelto o están en proceso de resolución. Se han realizado esfuerzos para llegar a un consenso sobre el Código del Trabajo en plena consulta con los interlocutores sociales. El orador subrayó la indicación del Gobierno de que no ha rechazado las recomendaciones adoptadas en 2017 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la misión de contactos directos y señaló que nuevas negociaciones podrían allanar el camino para obtener una solución. Alentó a la Oficina a que preste la asistencia necesaria para resolver las cuestiones pendientes.

El miembro trabajador de Marruecos dijo estar sorprendido por la respuesta del Gobierno de Argelia en la que describe a la CGATA como un «semisindicato» y subrayó que ésta es miembro fundadora de la Confederación Sindical Internacional árabe, el Foro Social Magrebí y el Foro Social Mundial, así como miembro de la Confederación Internacional de Sindicatos. Además, la Federación General de Trabajadores Marroquíes mantiene una relación de cooperación desde hace varios años con la CGATA, a la que considera un sindicato serio y responsable. Por lo tanto, considerar que este sindicato no existe ni tiene representatividad sindical es un intento de favorecer un sindicato en detrimento de otro, mientras que el procedimiento apropiado debería más bien establecer vínculos entre los sindicatos centrales de un país. Este es un factor esencial para la promoción de la paz social, a lo cual aspira todo gobierno serio. El orador terminó declarando que cualquier acción que tenga un efecto perjudicial en el derecho a la libertad sindical constituye una violación explícita de la Constitución de la OIT y está en contradicción con las disposiciones del Convenio.

El miembro gubernamental de Egipto declaró que se deberían tener en cuenta todos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Argelia en el marco del diálogo entablado con los interlocutores sociales para velar por la aplicación efectiva del Convenio. Ello incluye la preparación de leyes laborales y otras leyes sociales conexas; la comprobación de la constitución de sindicatos caracterizados por el pluralismo; la facilitación de la constitución de sindicatos en distintos niveles eliminando las restricciones y los obstáculos en este ejercicio, y el otorgamiento de las garantías necesarias para constituir sindicatos independientes. Se alentó al Gobierno a que adopte otras medidas para velar por la aplicación plena del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, y a que recurra a la asistencia técnica prestada por la Oficina a este respecto.

El miembro trabajador de Malí, hablando asimismo en nombre de los trabajadores de Guinea y Congo, indicó que por segundo año consecutivo la Comisión examina los incumplimientos por Argelia de las disposiciones del Convenio. Con respecto a los argumentos esgrimidos por el Gobierno, y teniendo en cuenta los esfuerzos realizados para aclarar los puntos que generan controversia, se han observado avances importantes, en particular en lo que respecta a lo siguiente: el reconocimiento efectivo del pluralismo que se traduce en la inscripción de varios sindicatos que abarcan casi todas las ramas de actividad económica y el sector de la función pública, y la existencia de un marco reglamentario que favorece la suscripción de acuerdos colectivos celebrados en el ámbito empresarial. Además de esos logros, se firmó un pacto económico y social de crecimiento a nivel nacional que fortalece la promoción del diálogo social y el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores. La paz social es la base de cualquier progreso económico y el fundamento del derecho en la medida en que permite respetar la elección de cada trabajador de ejercer libremente sus actividades. En el presente caso, Argelia es un país comprometido en un proceso de mutación que a lo largo de su camino se enriquece de los valores de progreso y democracia de los cuales la OIT es una referencia. En este contexto, el papel de la Organización es fomentar activamente el fortalecimiento del diálogo social como instrumento de paz y cohesión social reconociendo los logros obtenidos desde 2017 en materia de derecho sindical. La OIT debe seguir ayudando a Argelia a completar los resultados conseguidos.

El miembro gubernamental de México tomó nota de las acciones adoptadas por el Gobierno para atender las observaciones de la Comisión de Expertos, en especial los avances en el proceso de reforma al Código del Trabajo y la voluntad política para llevar a cabo un amplio proceso de consultas con los interlocutores sociales, con miras a producir normas que fortalezcan la implementación de leyes y la práctica, lo que resulte en la superación de retos del presente caso. Por otro lado, la Comisión de Expertos toma nota de alegatos que se ventilan ante el Comité de Libertad Sindical, por lo que hay que destacar la importancia de no crear una duplicidad en el análisis de las cuestiones que se presentan. Por esta razón, es de especial relevancia no prejuzgar respecto de cuestiones que aún se encuentran pendientes ante dicho Comité, lo que permitirá asegurar la coherencia en el funcionamiento de los mecanismos de control. México reitera que el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es un componente esencial para la realización del trabajo decente y por ello es satisfactorio que el Gobierno está dispuesto a colaborar con los mecanismos de control. Se espera que el proceso legislativo que se emprenda tenga éxito y que se mantenga informada a la Comisión de Expertos sobre los avances alcanzados.

El miembro trabajador de Bahrein declaró que no hay duda de que el Gobierno de Argelia está tratando con claridad y transparencia lo que se declaró en la observación de la Comisión de Expertos y de que respondió detalladamente a todas las cuestiones contenidas en la misma. Expresó su sorpresa ante el hecho de que Argelia haya estado en la lista de casos durante años, a pesar del hecho de que ha ratificado más de 60 convenios internacionales del trabajo, lo que viene a confirmar el compromiso del país en el respeto de las normas internacionales del trabajo. Indicó que el movimiento laboral argelino es un movimiento dinámico y activo, y reconoce su significativo apoyo material y moral a los sindicatos árabes y africanos. Sin embargo, respaldó las declaraciones formuladas por el Gobierno de Argelia, en cuanto a que debería concedérseles la libertad a la hora de abordar el proyecto de Código del Trabajo, con el pleno apoyo de los interlocutores sociales. Añadió que el gran número de acuerdos sectoriales sociales viene a confirmar el hecho de que Argelia utiliza el diálogo social y la negociación colectiva como medio ideal para regular las condiciones de trabajo. Por último, reafirmó la importancia de valorar los esfuerzos de Argelia, en tanto que constituye un buen ejemplo de libertad sindical y de diálogo social, en lugar de insistir en situarlo en la lista de casos.

El miembro gubernamental de la Federación de Rusia tomó nota de que la información presentada por el Gobierno confirma su compromiso de cumplir el Convenio. El Gobierno ha demostrado su buena voluntad y se ha mostrado abierto al diálogo con los interlocutores sociales

sobre las cuestiones planteadas. Desde hace varios años, el Gobierno está tomando medidas específicas que confirman su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sería bueno analizar la situación cuidadosamente y apoyar el diálogo social continuo. El orador alentó al Gobierno a que continúe cooperando con la OIT, entre otras cosas mediante una misión de la OIT, y le alentó asimismo a seguir tomando medidas a este respecto.

El miembro trabajador del Sudán declaró que el Convenio prevé que se tome en cuenta la legislación nacional en el ejercicio de las actividades sindicales. Argelia ha ratificado un gran número de convenios de la OIT. También desempeña un papel importante en el desarrollo del movimiento sindical africano a través de la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA), así como una función activa en el movimiento sindical árabe a través de la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA). La legislación nacional del trabajo de Argelia se ajusta a las normas internacionales del trabajo, también con respecto al pluralismo sindical.

El miembro gubernamental de Ghana acogió con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno de Argelia en relación con el reintegro de trabajadores despedidos. Expresó la opinión de que la Comisión de Expertos debe tener presente la distinción entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales, ya que los derechos sindicales también entrañan obligaciones. Argelia ha adquirido una gran experiencia en el uso del diálogo social como herramienta para alcanzar el consenso sobre importantes cuestiones socioeconómicas. La reforma del Código del Trabajo requiere la participación de los principales actores del país para garantizar el consenso con respecto a una legislación que aborda las lagunas existentes y tiene en cuenta las cuestiones emergentes en el ámbito laboral. Se instó al Gobierno a reforzar el compromiso con los interlocutores sociales y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para avanzar en la conclusión de la reforma del Código del Trabajo, de conformidad con las normas internacionales pertinentes.

La miembro gubernamental de Cuba agradeció la información aportada por el Gobierno en relación al Convenio. Destacó que algunas de las recomendaciones de la Comisión de Expertos han sido ya implementadas y expresó su confianza en que Argelia seguirá avanzando en el sentido de poner en práctica las recomendaciones que ya han sido dadas.

Un observador que representa a la Federación Sindical Mundial (FSM) declaró que la situación de los sindicatos en Argelia se caracteriza por el pluralismo, dado que se registraron más de 100 sindicatos, incluidos 65 sindicatos centrales. De lo que carece Argelia es de una legislación audaz y justa que regule unos sindicatos plurales. Algunos consideran que el diálogo tripartito significa necesariamente la inclusión de sólo los sindicatos más representativos y la exclusión de las restantes organizaciones, cuando de hecho el diálogo tripartito no debería limitarse, sino más bien abarcar a un número de organizaciones de trabajadores y de empleadores en todas las etapas del diálogo. Recomienda que el Gobierno trabaje para establecer un consejo superior de diálogo social, en el que puedan participar más de una organización de empleadores y más de una organización de trabajadores.

El miembro gubernamental de Kenya señaló que, desde el último examen del caso por la Comisión de la Conferencia, en 2017, el Gobierno de Argelia estableció algunas medidas para abordar algunos de los problemas relativos a la aplicación del Convenio. Se ha producido un aumento del número de casos resueltos, a través de la conciliación o de los tribunales competentes, la mayoría de los cuales se relacionan con faltas y no con el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores. Las consultas y las negociaciones también dieron lugar a algunos pactos económicos y sociales que se suscribieron y a la creación de instituciones orientadas a mejorar el diálogo social. Dado que el proceso de modificación de las leyes y de reestructuración institucional exige mucho tiempo, el Gobierno de Argelia debería dedicar más tiempo y contar con más asistencia técnica de la OIT, con miras a un mayor cumplimiento del Convenio.

El miembro gubernamental de Nigeria tomó nota con satisfacción de la información ofrecida por el Gobierno acerca de la aplicación del Convenio e indicó que considera que se ha avanzado considerablemente al respecto. Expresó su apoyo a la propuesta de revisar los métodos de trabajo de la Comisión para que lleve a cabo su cometido de acuerdo con el principio del tripartismo y garantice una transparencia total en los casos individuales. Siguen suscitando preocupación las quejas presentadas contra el Gobierno por algunas personas y determinados sindicatos que lo acusan de no otorgarles un reconocimiento oficial para obstaculizar la libertad sindical. El hecho de tratar de obligar a los gobiernos a reconocer implícitamente a seudoorganizaciones es una práctica que socava la soberanía de un Estado. Para finalizar, acogió con agrado el compromiso del Gobierno de cumplir las obligaciones derivadas de los principios que recoge el Convenio.

El miembro gubernamental de la República Árabe Siria calificó las medidas emprendidas por el Gobierno de Argelia de positivas. Debería alentarse la adopción de medidas de este tipo, ya que el Gobierno está decidido a proseguir las reformas destinadas a garantizar la aplicación del Convenio. El retraso a la hora de concluir el nuevo Código del Trabajo no debe ser motivo de preocupación, dado que esa legislación ya exige que se celebren consultas y diálogos de carácter tripartito. El orador expresó su esperanza de que se promulgue pronto la nueva ley, puesto que los mandantes tripartitos han alcanzado un consenso.

El representante gubernamental destacó que Argelia es un país estable, respetuoso de los derechos humanos en general y de la libertad sindical en particular, como viene a demostrar la realización de huelgas, incluso en los sectores muy sensibles, como la educación nacional, la salud o los transportes. En lo relativo al registro de las organizaciones sindicales, no existen condiciones previas, sino únicamente la aplicación de los procedimientos previstos por la legislación nacional. Las informaciones sobre la situación de los expedientes de registro siempre fueron comunicadas a la OIT en los plazos prescritos. El representante gubernamental afirmó asimismo que una persona que pretende representar a los trabajadores ya no es en la actualidad funcionaria y que, por consiguiente, no se representa hoy más que a sí misma. Además, el Gobierno ya ha aportado todas las pruebas sobre las actividades ilícitas de esta persona, que consisten en incitar a la rebelión y a la desobediencia, actos que no pueden encontrar una protección en el Convenio. En relación con la misión de contactos directos, el representante gubernamental manifestó que ésta no fue anulada, ni rechazada por Argelia. Se comunicaron todas las informaciones sobre los esfuerzos y preparativos a tal efecto y se sigue un proceso de concertación al respecto con la Oficina. En cuanto a los resultados de los casos individuales, todas las informaciones fueron comunicadas de manera transparente y los expedientes están muy avanzados. En lo que atañe a la reforma del Código del Trabajo, están en curso el diálogo y la concertación tripartita, incluso a través de las disposiciones del Código comentadas por la Comisión de Expertos. En espera de la finalización de este proceso, Argelia dispone de una legislación del trabajo que está de conformidad con los convenios internacionales, no encontrándose, por tanto, en una situación de vacío jurídico. El representante gubernamental lamentó que se hayan formulado muchas acusaciones

contra su país, a pesar de las informaciones previamente comunicadas por su Gobierno, que vienen a rebatirlas. Así, indicó que el Sr. Mellal ya no forma parte de la empresa en consideración, sino que ejerce la profesión de abogado en el Colegio de Abogados de Argel. En cuanto al procedimiento judicial que le concierne, la empresa introdujo un recurso de casación, prosiguiendo la justicia su trabajo con total independencia. Otras personas presentes en la sala afirman haber sido objeto de penas de reclusión, cuando éstas pueden desplazarse libremente fuera del territorio nacional. En lo que atañe al conflicto que ha surgido dentro del SNAPAP, cabe recordar que el Tribunal Supremo resolvió este asunto y que el sindicato dispone de una dirección reelecta en su último congreso. En cuanto al caso de la CGATA, todas las informaciones pertinentes fueron comunicadas a la Oficina, correspondiendo ahora a la Comisión de Expertos su aprovechamiento. En Argelia, existe el pluralismo sindical, como viene a demostrar el gran número de organizaciones existentes. En relación con la disolución del SNATEGS, ésta fue dictada por sus miembros fundadores, de conformidad con la legislación, limitándose el Ministerio a tomar nota de esta disolución voluntaria. En lo que respecta a la representatividad de los sindicatos, el marco legal existe desde la promulgación de las leyes sociales de 1990. El procedimiento elaborado este año se dirige únicamente a asegurar más transparencia y precisión en la valoración de la representatividad de los sindicatos. De hecho, 21 organizaciones sindicales respetaron los nuevos enfoques, sin que ello perturbe su funcionamiento. El representante gubernamental concluyó recordando el compromiso de su país con el tripartismo y el diálogo social, y destacando la plena disposición de su Gobierno a seguir fortaleciendo la cooperación con la Comisión y con la OIT en general.

Los miembros trabajadores subrayaron que el Gobierno ha facilitado varias aclaraciones en relación con la observación de la Comisión de Expertos debatida por esta Comisión en 2017, aunque no ha respondido a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en su última observación. Hubiera sido preferible que, tal como pidió la Comisión el año pasado, esta información se hubiera enviado a la Comisión de Expertos para que pudiera tenerla en cuenta en el examen de este caso. Un envío menos tardío de esta información también hubiera permitido efectuar las comprobaciones necesarias. Los miembros trabajadores, señalaron que: i) la lista de los trabajadores reintegrados proporcionada por el Gobierno incluye delegados del SNAPAP que sólo han sido readmitidos con la condición de renunciar a sus funciones sindicales; ii) en esta lista se menciona a trabajadores de correos cuando en realidad correos se sigue negando a reintegrarlos, y iii) la mayoría de los delegados del SNATEGS no aparecen en esta lista. De lo aquí mencionado cabe concluir que el Gobierno sólo ha aplicado parcialmente la recomendación de la Comisión sobre este punto. En cuanto al procedimiento de registro de los sindicatos, los miembros trabajadores consideraron que la información proporcionada por el Gobierno es preocupante. Según este último, el hecho de que el Gobierno no reconozca al Sindicato Autónomo Argelino de Trabajadores del Transporte (SAATT) se debería en primer lugar a ciertas imprecisiones en la determinación de la categoría profesional cubierta por los estatutos de la organización, exigencia que infringe el artículo 3 del Convenio que reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores de redactar libremente sus estatutos. En cuanto a la supuesta omisión de las disposiciones del artículo 21 de la ley núm. 90-14, los miembros trabajadores destacaron que este artículo incluye unas exigencias que constituyen una injerencia por parte de las autoridades públicas y son contrarias al artículo 3, párrafo 2, del Convenio, y que el Gobierno no ha aclarado de qué manera el SAATT incumple el artículo en cuestión. Acerca de los supuestos reintegros de trabajadores en la administración pública, el Gobierno no ha presentado elementos precisos que apoyen sus declaraciones a este respecto. Seguidamente, los miembros trabajadores manifestaron que el Convenio comprende una serie de disposiciones que no siempre se aplican en la legislación argelina. En cuanto al registro de los sindicatos, se necesitan disposiciones claras y transparentes. Para evitar que el registro equivalga a una solicitud de autorización previa, sería útil establecer una disposición jurídica que fije un plazo breve para obtener el justificante de registro y que disponga el registro automático del sindicato en caso de ausencia de respuesta fundamentada en ese plazo. De manera específica, a este respecto, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a: i) reconocer en la mayor brevedad posible a los sindicatos autónomos, incluida la CGATA, y restablecer el justificante que se le retiró indebidamente al SNATEGS, y ii) modificar la legislación para que se reconozca el derecho de todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad, de constituir una organización sindical. Con respecto al Código del Trabajo que se está modificando, los miembros trabajadores: i) instaron al Gobierno a garantizar que el texto se ajuste plenamente al Convenio y lamentaron que el Gobierno no se haya comprometido explícitamente en este sentido; ii) señalaron que el documento presentado no hace referencia alguna a los comentarios de la Comisión de Expertos, y iii) pidieron al Gobierno que comunique este documento a las organizaciones sindicales autónomas, incluida la CGATA, para que puedan emitir sus observaciones. Además, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a poner fin a todas las acciones que obstaculizan la libertad sindical para que ésta pueda ejercerse en un entorno libre de intimidaciones y violencia. Habida cuenta de que el Gobierno no ha dado seguimiento a las recomendaciones emitidas durante la última reunión de la Comisión, se le insta a aceptar una misión de alto nivel para conocer todos los elementos pertinentes y, entre otras cosas, reunirse con los sindicatos denunciantes.

Los miembros empleadores agradecieron la información proporcionada a la Comisión de la Conferencia, incluido el compromiso expreso del Gobierno para seguir cooperando con la OIT y con los interlocutores sociales nacionales. En lo que se refiere a las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia en 2017, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a trabajar para completar la reforma del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales. A este respecto los empleadores destacaron el requisito del Convenio de eliminar los obstáculos para la constitución de organizaciones de trabajadores de su propia elección, incluido el registro de los sindicatos, y subrayó la necesidad de un clima libre de intimidación y violencia. Los miembros empleadores agradecieron el compromiso expreso del Gobierno con el diálogo social tripartito, que es un componente necesario para el progreso constante. En aras de la transparencia y claridad, y ante la necesidad de la Comisión de Expertos de tener la información más actualizada, debería aceptarse una misión de alto nivel sin restricciones con el objeto de demostrar el compromiso para garantizar el cumplimiento con los convenios ratificados.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión expresó su preocupación por la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones sindicales que estimen convenientes, y de afiliarse a las mismas. La Comisión tomó nota con preocupación de que los progresos realizados para dar cumplimiento al Convenio núm. 87 siguen siendo lentos, ya que este caso lleva discutiéndose más

de un decenio y el Gobierno aún no ha presentado el proyecto de Código del Trabajo ante el Parlamento para que sea finalmente aprobado. La Comisión lamentó profundamente que el Gobierno no hubiese aceptado sin restricciones los términos de la misión de contactos directos que recomendó en la reunión de 2017.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **garantice que el registro de sindicatos sea conforme con el Convenio núm. 87 en la legislación y en la práctica;**
- **tramite las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos que cumplan los requisitos establecidos por la legislación y permita el libre funcionamiento de los sindicatos;**
- **vele por que se apruebe el proyecto de nuevo Código del Trabajo en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas y que el mismo sea conforme con lo dispuesto en el Convenio núm. 87;**
- **enmiende el artículo 4 de la ley núm. 90-14 con vistas a eliminar los obstáculos para que los trabajadores puedan constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, independientemente del sector al que pertenezcan;**
- **enmiende el artículo 6 de la ley núm. 90-14 con objeto de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir sindicatos;**
- **asegure que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima exento de intimidación y de actos de violencia contra los trabajadores, los sindicatos, los empleadores o las organizaciones de empleadores;**
- **proporcione más información sobre la rápida reintegración de empleados del Gobierno a los que se haya despedido por motivos antisindicales, y**
- **suministre información a la misión a la que se alude a continuación sobre la decisión de disolver el sindicato SNATEGS.**

La Comisión insta urgentemente al Gobierno a que acepte sin demora y antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos una misión de alto nivel de la OIT sin restricciones y comunique los progresos realizados a la Comisión de Expertos antes de que se reúna en noviembre de 2018.

El representante gubernamental deploró la decisión que ha adoptado la Comisión, pese a toda la información y los documentos que se han presentado a la Oficina. Consideró que, a nivel del funcionamiento del mecanismo de la Comisión, existen problemas en cuanto a cómo se ha evaluado la aplicación del Convenio por su país, lo cual confirma la necesidad y la urgencia de impulsar una reforma de su funcionamiento para establecer la lista de casos individuales con transparencia y para concluir sobre estos casos de manera tripartita, y así reflejar correcta y fielmente las opiniones expresadas durante la discusión y convertirse en la expresión de sus recomendaciones consensuadas. El orador recordó la voluntad del Ministro de Trabajo de proseguir las consultas sobre la misión de contactos directos que debería viajar a Argel; de hecho, el Ministro se ha reunido en particular con el Director General de la OIT y la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo para hablar de dicha misión. El representante gubernamental declaró solemnemente que su país discrepa del contenido y la forma de las conclusiones de la Comisión. Lamentó que esta, en lugar de tener en cuenta los avances y dar apoyo y respaldo con el objetivo de mejorar, se haya conformado con las declaraciones de dos personas y de una serie de artículos de prensa mal documentados y haya recomendado el envío de una misión de alto nivel sin tomar en consideración, en sus conclusiones, las iniciativas, los argumentos, los documentos y los avances registrados ni la existencia de un gran número de organizaciones sindicales. En reuniones anteriores de la Conferencia, el orador subrayó reiteradamente que este tipo de licencias vulneran la imparcialidad y la credibilidad de la Comisión. Por último, dirigiéndose a los representantes de los sindicatos de trabajadores de Marruecos y el Brasil, les recomendó que consagren su energía a lograr que sus países ratifiquen el Convenio en vez de criticar a Argelia que ha hecho del pluralismo sindical un principio constitucional, y aprovechó la ocasión para recordar al portavoz de los trabajadores los peligros que entraña un comportamiento poco constructivo, que podría conducir a la Comisión a un bloqueo y un punto muerto.

BOSTWANA (ratificación: 1997)

Un representante gubernamental recordó que, en 2017, la Comisión recomendó al Gobierno que: adoptara medidas apropiadas para garantizar que la legislación en materia de trabajo y empleo reconozca a los trabajadores del servicio penitenciario los derechos garantizados por el Convenio; asegurara que la Ley de Conflictos Sindicales (TDA) estuviera en plena conformidad con el Convenio y entablara un diálogo social con más asistencia técnica de la OIT; modificara la Ley de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores (TUEO) en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a ponerla en conformidad con el Convenio, y elaborara un plan de acción con plazos establecidos con la colaboración de los interlocutores sociales a fin de aplicar las conclusiones de la Comisión. Desde entonces, el Gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores han celebrado una serie de consultas sobre el proceso de enmienda de la legislación laboral. En concreto, se reunieron siete veces entre julio de 2017 y abril de 2018, lo que demuestra claramente que el Gobierno tiene la determinación de acometer las reformas. El proceso de reforma de la legislación laboral comenzó con lentitud, pero en octubre de 2017 se consiguieron progresos significativos: en particular, se adoptó un Plan de acción tripartito con plazos concertados por todas las partes, como había solicitado la Comisión, que se remitió al Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Oriental y Meridional. Los representantes del Gobierno y los interlocutores sociales coinciden en que es necesario reformar la legislación laboral para corregir deficiencias, incorporar diversas resoluciones judiciales y ajustar las leyes a los convenios de la OIT ratificados por Botswana.

En abril de 2017, durante la misión a Botswana del Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Oriental y Meridional, se resolvió que la reforma se centraría en la Ley de Empleo y la TUEO. Sin embargo, puesto que algunas disposiciones de estas leyes podían incidir en las de otras leyes laborales, los interlocutores tripartitos acordaron que podrían modificarse otras leyes, a saber, la TDA y la Ley de la Administración Pública (PSA), en la medida en que fuera necesario, para garantizar la uniformidad y la coherencia de la legislación. Con el fin de llevar a cabo la reforma, el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron establecer el Comité para la Reforma de la Legislación Laboral (LLRC), integrado por representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, para que dirija el proceso de reforma de la legislación laboral. En el Plan de acción tripartito se prevé que los proyectos de enmienda de las leyes se sometan a consideración del Parlamento en noviembre de 2018. El Gobierno y los interlocutores sociales han acordado contratar a un experto para que preste asistencia en el proceso de reforma, han redactado un mandato para la reforma de la legislación laboral, que remitieron a la OIT en marzo de 2018 y, con la asistencia del Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Oriental y Meridional, han seleccionado al experto que contratarán. Durante la colaboración del Gobierno con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, quedó claro que la enmienda de la TDA y, en particular,

la modificación de la lista de servicios esenciales, es decisiva para los trabajadores, por lo que el Gobierno considera necesario volver a examinar dicha lista. Por consiguiente, la TDA y la PSA formarán parte de las leyes que se revisarán. Por último, el orador hizo hincapié en que el marco para la reforma de la legislación laboral se acordó con los interlocutores sociales, que el Plan de acción se remitió a la OIT y que ello facilitó la contratación de un experto, y que las tres partes eligieron a un experto de común acuerdo y están a la espera de que la OIT confirme el momento en que éste iniciará la tarea de facilitar la reforma de la legislación laboral. También reiteró que el Gobierno está decidido a realizar progresos para dar pleno cumplimiento a sus obligaciones.

Los miembros trabajadores recordaron las recomendaciones formuladas por la Comisión durante la discusión de este caso en 2017 y observaron que han quedado en letra muerta. El Gobierno no ha enviado ninguna memoria sobre la aplicación del Convenio y, así, la Comisión de Expertos ha tenido que reiterar su anterior observación. Esta situación es lamentable. En primer lugar, con respecto al problema recurrente de la exclusión del derecho de sindicación de los empleados del servicio penitenciario, el Gobierno estima que dicho servicio pertenece a las fuerzas del orden. Sin embargo, esta situación es contraria a los artículos 2 y 9 del Convenio. Si bien el artículo 9 prevé una excepción para las fuerzas armadas y la policía, esta excepción debe interpretarse de forma restrictiva. Cabe señalar a este respecto que lo que justifica que el ejército y la policía sean objeto de una excepción no es el hecho de que estén sometidos a una disciplina, sino más bien la naturaleza de las actividades que ejercen. Por lo tanto, el hecho de que los servicios penitenciarios estén sometidos o no a un régimen de disciplina es baladí. Además, no existe ningún vínculo orgánico entre estas diferentes categorías (fuerzas armadas, policía, prisión). Por consiguiente, la tesis del Gobierno según la cual el personal del servicio penitenciario queda excluido del derecho de sindicación por considerarse como parte de las fuerzas del orden es incompatible con el Convenio, y esto es así a pesar de que el Tribunal Constitucional haya admitido esta exclusión. Los miembros trabajadores subrayaron que trabajadores de otros servicios de la administración han sido objeto de presiones para cancelar su afiliación sindical. Su empleador los ha amenazado con perder sus prestaciones sociales si no renuncian a su afiliación a un sindicato. Se ha emprendido una acción judicial a este respecto.

En segundo lugar, con respecto al derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades y en particular con respecto a la definición de la lista de servicios esenciales y al poder discrecional del Ministro de declarar un servicio como esencial, a pesar de una posición divergente sobre el derecho de huelga, los miembros empleadores y los miembros trabajadores consiguieron adoptar unas conclusiones consensuadas sobre este punto durante el examen del caso en 2017 e invitaron al Gobierno a ajustar su Ley de Conflictos Sindicales (TDA) al Convenio. A nivel legislativo también, no se han resuelto los problemas de conformidad de la TUEO en relación con la disposición que sólo otorga ciertas facilidades a los sindicatos que representen a por lo menos un tercio de los empleados de una empresa. Aunque la instauración de umbrales de representatividad no es en sí incompatible con el Convenio, esta posibilidad está sometida a ciertas condiciones como el carácter preciso y objetivo de los criterios utilizados o también que la distinción aplicada se limite a ciertos privilegios. En el caso de Botswana, la ley no fija un umbral mínimo de miembros para constituir un sindicato, sino para otorgar ciertos privilegios, tales como el acceso a los locales de la empresa para captar afiliados, la participación en reuniones o la representación de los afiliados en los casos de quejas, de sanciones disciplinarias o de despidos. Sin embargo, estos privilegios constituyen aspectos fundamentales y esenciales del trabajo sindical y sin ellos es casi imposible que un sindicato pueda captar afiliados o establecerse en el seno de una empresa. A veces, a pesar de que el sindicato cumple estos requisitos, el empleador se niega a otorgarle estos privilegios. La disposición que habilita al funcionario encargado del registro de sindicatos a inspeccionar los libros y los documentos de un sindicato en cualquier momento razonable es otra de las disposiciones de la TUEO que incumple el artículo 3 del Convenio. Sobre este punto, cabe recordar que las organizaciones deben disponer de la autonomía y la independencia necesarias. El control sólo puede realizarse como una medida excepcional y bajo estricta supervisión. Por último, en lo concerniente al nuevo proyecto de ley sobre la administración pública que, según el Gobierno, ha sido objeto de consultas previas con los interlocutores sociales, es indispensable que el Gobierno proporcione una copia de la última versión de este proyecto o una copia de la ley en cuanto haya sido adoptada. Para concluir, en 2017, el representante gubernamental afirmó que se necesitaba tiempo para ver los resultados de una discusión abierta con los interlocutores sociales que se realizaría próximamente. Los miembros trabajadores compartieron esta preocupación en relación con la necesidad de garantizar la concertación con los interlocutores sociales y reconocieron las dificultades y los escollos a los que puede tener que enfrentarse un gobierno en sus esfuerzos a este respecto. Sin embargo, habida cuenta del hecho de que un gran número de los puntos discutidos han sido señalados a la atención del Gobierno desde hace diecisiete años, el tiempo que requiere la concertación social no puede invocarse en detrimento de la obligación de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los miembros empleadores recordaron que, aunque la Comisión de la Conferencia discutió el caso en 2017, anteriormente fue objeto de nueve observaciones de la Comisión de Expertos. El motivo por el que se está discutiendo nuevamente es porque no ha habido novedades desde entonces, a pesar de la asistencia técnica prestada por la OIT en reiteradas ocasiones. Indicaron que el cambio reciente a nivel de presidencia tuvo una incidencia positiva en el compromiso del Gobierno en cuanto al proceso de cambio. Las solicitudes de la Comisión de Expertos dirigidas al Gobierno reflejan su preocupación en relación con el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica. Por lo referente a la práctica, la Comisión de Expertos ha notificado violaciones del Convenio en varias ocasiones, incluido el favoritismo de ciertos sindicatos, el despido de trabajadores en huelga, la represión policial de piquetes y la negativa a permitir que los sindicatos del sector público trasladen sus preocupaciones al Parlamento. Existen varios aspectos que preocupan a los miembros empleadores: el primero hace referencia al requisito previsto en el artículo 3 del Convenio, que permite a los trabajadores y empleadores constituir organizaciones sin injerencia oficial. Si bien el favoritismo y los criterios restrictivos para la constitución de organizaciones no cumplen dicha norma y deberían evitarse, esto no significa que no deba haber criterios. Es habitual que los sindicatos estén sujetos a los mismos criterios que cualquier otra organización sin ánimo de lucro. De manera análoga, el acceso unilateral por las autoridades públicas a las cuentas y libros contables de un sindicato puede considerarse una injerencia de las autoridades que contraviene claramente lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio. Debería tenerse en cuenta la práctica habitual existente en muchos países de exigir la presentación de informes periódicos, en lugar de permitir el acceso a las autoridades. Reconociendo el establecimiento del LLRC, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que realice progresos en lo que respecta a la

revisión de la legislación laboral, a fin de eliminar cualquier restricción a la libre constitución o el libre funcionamiento de los sindicatos.

La referencia en la observación de la Comisión de Expertos a casos de represión es más difícil de abordar, ya que, si no se dispone de más datos concluyentes, es difícil evaluar si los casos sobre los que se presentan quejas incluyen actos de violencia u otros actos ilícitos que hayan podido llamar la atención legítima de las autoridades. En consonancia con la firme opinión de los miembros empleadores de que el Convenio no regula el derecho de huelga, así como con la opinión expresada en la declaración del Gobierno presentada a la reunión tripartita de 2015 sobre el Convenio acerca de que el alcance y la condiciones del derecho de huelga se reglamentan a nivel nacional, los miembros empleadores no tienen mucho que añadir sobre el tema. Los miembros empleadores alientan al Gobierno a que adopte medidas con respecto a las protestas que sean proporcionales a la fuente y la naturaleza de las protestas y a las leyes nacionales que las rigen. Lo mismo se aplica a los servicios esenciales, que pueden ser establecidos por cada país. En muchos países, el derecho de sindicación y el derecho de huelga se suelen negar a las fuerzas armadas y la policía, lo que es inequívocamente una decisión que ha de tomar el país de que se trate. También es frecuente designar determinados servicios como esenciales, porque cualquier perturbación de los mismos que se prolongue más allá de un período corto causaría daños o supondría un peligro para la vida, la seguridad y la salud de la población. Botswana ha designado como esenciales un gran número de servicios y, si bien dicho enfoque no contraviene de por sí lo dispuesto en el Convenio, sí hace plantearse los motivos de esta designación, en particular cuando dichos servicios comprenden los bancos y las operaciones relacionadas con los diamantes. La historia del caso también está relacionada con la designación por el Gobierno de los servicios penitenciarios como una «fuerza disciplinada», al mismo título que las fuerzas armadas y la policía. Los miembros empleadores están en desacuerdo con esta designación, ya que los servicios penitenciarios no se encargan de preservar y hacer cumplir la ley en el sentido constitucional que se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Más aún, el servicio penitenciario, como bien observó la Comisión de Expertos, tampoco está cubierto por la misma legislación que las fuerzas armadas y la policía. Sin embargo, los miembros empleadores se ven limitados a la hora de formular más comentarios, ya que este asunto incumbe al Poder Legislativo. De manera análoga a 2017, se insta al Gobierno a que revise la lista de servicios esenciales y a que vele por que cualquier restricción que se les imponga sea proporcional a su impacto en la salud y el bienestar de los ciudadanos y de la economía. En lo que respecta al cumplimiento de la legislación nacional con el Convenio, el Gobierno indicó anteriormente que ésta se centra en la modificación de la Ley de Empleo y de la TUEO, pero que aún no se ha entablado un diálogo constructivo con los interlocutores sociales. Además, tanto los empleadores como los trabajadores expresaron previamente su profunda preocupación acerca de que se lograría poco limitándose a centrarse en estas dos leyes. En abril de 2018, el Gobierno solicitó más asistencia a la OIT, la cual se prestará. Los miembros empleadores encomiaron la ampliación del ejercicio de revisión; alentaron al Gobierno a que entable un diálogo social con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, que están dispuestas a hacer avanzar las cuestiones subyacentes, y tomaron nota de la mayor voluntad del Gobierno de proceder de esta manera.

El miembro trabajador de Botswana denunció que el Gobierno no está dando cumplimiento al Convenio y no sigue, en buena medida, las conclusiones de la Comisión, aplicando tácticas dilatorias y mostrando una actitud negativa hacia los órganos de control. A su regreso de la Conferencia de 2017, el Gobierno celebró una conferencia de prensa en la que, no llegando a denunciar a la OIT, el Ministro declaró que sus conclusiones son simplemente recomendatorias y no vinculantes. A pesar de esta actitud, en julio de 2017, los sindicatos presentaron unas propuestas de discusión tripartita para dar efecto a las conclusiones de la Comisión. Al principio, el Gobierno frustró esos esfuerzos y sólo en octubre de 2017 se discutieron las propuestas, acordando las partes constituir un LLRC tripartito, así como un plan de trabajo de duración determinada para completar la revisión. Se confirió al LLRC el mandato de acordar las atribuciones de un consultor para que asista en la revisión de las leyes, pero el Gobierno intentó de mala fe imponer de manera unilateral el mandato a los interlocutores sociales, apuntando a excluir del alcance de la revisión la TDA, la PSA y la Ley de Prisiones. Los representantes de los trabajadores, respaldados por «Business Botswana», recordaron que en las conclusiones de la Comisión, se hace un llamamiento para una revisión de aquellas leyes, pero el Gobierno se negó a enmendarlas y, ni siquiera dispuesto al diálogo sobre la cuestión, se refirió a su viejo argumento, según el cual el servicio penitenciario es competencia de las fuerzas del orden. En su respuesta de 25 de abril de 2018 a una investigación de la Federación de Sindicatos del Sector Público de Botswana (BFTU) sobre el tema, el Gobierno afirmó que la sindicalización implica acciones colectivas y que comprometería la seguridad nacional. Tal erróneo razonamiento está en contradicción con el artículo 9 del Convenio y con las disposiciones constitucionales nacionales sobre libertades civiles. Además, desde la última discusión de la Comisión, continuaron las infracciones al Convenio. En enero de 2018, el Gobierno notificó a los sindicatos y a las federaciones que inspeccionaría la contabilidad, las cuentas y los documentos de los sindicatos en virtud del artículo 49 de la TUEO e insistió en esas inspecciones ilegales, a pesar de que la BFTU señalara en diversas ocasiones que estaban en contradicción con el Convenio y que representaban una injerencia en la independencia y autonomía de los sindicatos. La BFTU también manifiesta su profunda preocupación por la eliminación del registro del Consejo de Negociación del Sector Público (PSBC), una institución que fomenta y consolida la democracia laboral. Además, el Gobierno publicó el proyecto de ley de la administración pública (PSB) a fin de enmendar la PSA, sin consultar con ningún órgano tripartito. El PSB socava el papel de los interlocutores sociales en el nombramiento de la Secretaría del PSBC y representa una injerencia en la autonomía sindical, imponiendo criterios sobre quién puede representarlos o negociar en su nombre. En consecuencia, la Comisión debe exigir al Gobierno que, con carácter de urgencia, ponga término a las continuas violaciones del Convenio y permita que el mandato en materia de revisión de la legislación laboral esté sujeto a las estructuras tripartitas y abarque las diversas leyes que la Comisión pidió que se enmendaran, así como la PSA, con plazos precisos.

El miembro empleador de Botswana declaró que los interlocutores tripartitos se reunieron para ocuparse de las recomendaciones publicadas por la Comisión en 2017 y que se creó un grupo de trabajo tripartito para iniciar una amplia revisión de las leyes del trabajo. Aunque se ha perdido mucho tiempo en alcanzar consenso sobre los parámetros de la revisión, hay confianza en que el grupo de trabajo supervisará rápidamente la revisión de la legislación laboral, sobre todo teniendo en cuenta que los nuevos dirigentes del país se inclinan a comprometerse abiertamente con los trabajadores, y que informará de sus progresos a los órganos de control de la OIT. Dado que la revisión de las leyes del trabajo no sólo constituye una ocasión de tratar las conclusiones de la Comisión sino también de

alinear las leyes y las políticas de empleo nacionales con las necesidades de una economía moderna y competitiva, el orador pidió a la Comisión que dé tiempo al país para atender sus recomendaciones y expresó la continua disponibilidad de los empleadores a colaborar con el Gobierno y con los trabajadores en esta cuestión. Por último, cabe emitir una nota de cautela porque no será fácil llegar a un consenso sobre la clasificación de los funcionarios de prisiones dadas las diversas opiniones jurídicas sobre este asunto, pero la enraizada tradición de celebrar consultas debería permitir que haya avances.

La miembro gubernamental de Francia hizo referencia a las trabas al libre ejercicio de las actividades sindicales, y en particular a la imposibilidad de que el personal penitenciario se afilie a una organización sindical, así como a la definición muy amplia de los servicios esenciales, que lleva a privar a muchos trabajadores del ejercicio del derecho de huelga. No se ha aportado ningún elemento al respecto que permita considerar que la situación ha avanzado. La oradora destacó la importancia que conviene brindar al pleno ejercicio de la libertad sindical a través de un diálogo social eficaz y equilibrado, y a las protecciones y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores. Además, es preciso hacer hincapié en que el derecho de huelga constituye un elemento esencial de la libertad sindical con arreglo al Convenio y recordar la relevancia que se concede al respeto del mismo en el marco de la aplicación de dicho Convenio. La libertad sindical y el derecho de huelga que conlleva son derechos fundamentales en el trabajo enunciados en los ocho convenios fundamentales, cuya ratificación es preciso fomentar. Por lo tanto, el Gobierno de Botswana debe tener en cuenta las peticiones formuladas por la Comisión de Expertos y modificar la legislación con vistas a permitir a los trabajadores cuyas funciones no puedan considerarse, en buena lógica, servicios esenciales que ejerzan libremente una actividad sindical.

El miembro trabajador de Sudáfrica expresó su preocupación de que los diversos textos legales que para la Comisión de Expertos necesitan enmiendas urgentes y sustantivas (la TDA, la Ley sobre el Servicio de Prisiones y el PSB) se han ideado para reducir los derechos de los trabajadores, lo que resulta dañino para la moral en el trabajo, las relaciones de trabajo democráticas y la productividad. También es preocupante que el Gobierno siga ignorando los esfuerzos que de verdad realizan los interlocutores sociales nacionales, especialmente los trabajadores, así como la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas. El derecho de los trabajadores a organizarse, a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a estar representados, y también su derecho a la negociación colectiva, constituyen un mínimo irreductible para impulsar un progreso compartido. Un ejemplo al respecto lo proporciona un sindicato de Sudáfrica que organizó a los trabajadores de la policía y de los servicios de prisiones y resaltó que la afiliación sindical y las actividades sindicales de esos trabajadores nunca supusieron una amenaza para la estabilidad y la cohesión del país ni comprometió su profesionalidad al desempeñar sus obligaciones oficiales. Por tanto, al Gobierno de Botswana no le vale argumentar que los trabajadores de los servicios de prisiones son miembros de una fuerza disciplinada a la que no se puede permitir que se organice libremente y de verdad. Para la estabilidad económica y social es peligrosa la tendencia a sofocar y reducir sistemática y administrativamente los espacios para las libertades civiles, incluidos los derechos de los trabajadores de los servicios de prisiones. Por tanto, se insta firmemente a la Comisión de Aplicación de Normas a exhortar al Gobierno a que preserve y respete la inviolabilidad de las disposiciones del Convenio, que son inequívocas, persuasivas y prácticas con respecto a los derechos que asisten a los trabajadores de organizarse y negociar libremente y de tomar medidas para proteger esas disposiciones sin trabas ni cortapisas.

La miembro gubernamental de Zimbabwe agradeció a los participantes por sus intervenciones en las que se hizo hincapié en los elementos fundamentales de la cuestión examinada, que eran de carácter legislativo. Las reformas legislativas no pueden completarse de la noche a la mañana, en vista de los múltiples órganos que participan, incluidas las estructuras tripartitas, el Consejo de Ministros, el Parlamento y sus subcomités pertinentes. El Gobierno ha informado a la Comisión de la Hoja de ruta, en particular la labor que realiza el LLRC, que había sido establecido por aquel junto con los interlocutores sociales para resolver las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT. Asimismo, el Gobierno ha declarado que está trabajando con las oficinas exteriores de la OIT, por ejemplo en relación con el experto en legislación laboral que ha de contratar la OIT para ayudar a elaborar la reforma de dicha legislación. Si bien la oradora valora positivamente la colaboración entre el Gobierno y la OIT, instó a esta última a que siga prestando apoyo a éste y a los interlocutores sociales en el proceso de reforma, por ejemplo a través de dichas oficinas.

El miembro trabajador de Kenya indicó que las organizaciones sindicales de la Confederación Sindical de África Oriental (EATUC) comprenden perfectamente el fundamento y los principios de los servicios esenciales en los servicios públicos. Los trabajadores que prestan servicios esenciales son conscientes de que sus servicios críticos, su compromiso profesional y su deseo de atender a las personas y sus comunidades contribuyen a alcanzar las aspiraciones de las personas, sus comunidades y del país. No obstante, al igual que cualquier otro trabajador, tienen derechos en el lugar de trabajo que hay que proteger y no deben congelarse, descartarse ni socavarse simplemente debido a que se trata de trabajadores que prestan servicios esenciales. Esos derechos tienen que preservarse, respetarse y ejercerse. Sin embargo, el Gobierno ha seguido haciendo lo contrario, tal como se toma cita en el informe de la Comisión de Expertos. La experiencia ha demostrado que los trabajadores que no pueden declararse en huelga realizan esfuerzos para evitarla en la mayor medida posible, pero también tienen derecho a suspender la prestación de sus servicios cuando esos esfuerzos fracasan, de manera que no exista la posibilidad de violar otros derechos. La justificación para clasificar los servicios esenciales como se hizo en el marco de la TDA es incomprensible, imposible de aceptar y no contribuye a las relaciones laborales ni a la armonía del lugar de trabajo. Es difícil entender el criterio empleado para considerar como servicios esenciales los servicios de clasificación, tallado y venta de diamantes, los servicios de radiodifusión del Gobierno, el Banco Central de Botswana, los servicios veterinarios y el mantenimiento de los ferrocarriles, pues su interrupción no pondría en peligro la vida, la seguridad personal ni la salud de toda la población o de una parte de ésta. Recordando la declaración del Gobierno ante la Comisión de Aplicación de Normas según la cual, se introducirían modificaciones legislativas en la lista, el orador confirmó con pesar que no se ha conseguido ningún avance en ese sentido y pidió a la Comisión de Aplicación de Normas que insista en que se realicen progresos reales y tangibles.

El miembro trabajador de Ghana, hablando en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA), expresó su preocupación por la TUEO, destacando en particular su artículo 43, en el que se dispone que el registrador puede inspeccionar las cuentas, los libros y los documentos de los sindicatos en «cualquier momento razonable». La disposición constituye una clara interferencia del Gobierno en los asuntos internos de los sindicatos cuya consecuencia real es la autocensura de las activida-

des sindicales para favorecer al Gobierno y no a los miembros de sindicatos. Incluso cuando los sindicatos se arman de valor para hacer valer sus derechos, existe una probabilidad real y muy alta de que el Gobierno tome represalias presentando alegaciones falsas gracias al amplio poder para inspeccionar las cuentas, los libros y los documentos de los sindicatos. Asimismo, el orador señaló varios comentarios anteriores de la Comisión de Expertos en los que se indicaba que las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores plantean un grave riesgo de interferencia, por lo que son incompatibles con el Convenio. Por ejemplo, en Ghana, el marco jurídico permite que los sindicatos tengan la mayor autonomía posible para que puedan funcionar eficazmente y los interlocutores sociales presentan sus informes financieros anuales y de otro tipo con el único propósito de proteger los intereses de los miembros de sindicatos y garantizar su funcionamiento democrático. Las actividades y recursos de los sindicatos son de sus miembros y para ellos, quienes tienen el derecho principal de controlar a sus dirigentes y exigirles que rindan cuentas por manejar la organización. Los gobiernos no deberían incluir textos en la legislación que puedan crear algún mecanismo de responsabilidad financiera de segundo nivel como pretexto para interferir en las actividades sindicales legítimas. Se insta al Gobierno a que modifique la legislación pertinente.

Un observador, en representación de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), indicó que el PSBC se creó en 2011, de conformidad con la PSA, con el mandato de negociar, concluir y ejecutar convenios colectivos. En agosto de 2013, la oficina del Director de Gestión de la Administración Pública envió una carta a un miembro del PSBC, la Federación Botswana de Sindicatos del Sector Público (BOFEPUSU), en la que afirmaba que el Gobierno (en este caso el empleador) se iba a retirar del PSBC, lo que lo inhabilitaría, ya que el PSBC sólo puede aprobar una decisión legal si la firman tanto el empleador como los sindicatos. La BOFEPUSU llevó el asunto ante la Corte Suprema para que lo reexaminase, la cual decretó que la retirada del empleador había perjudicado a la BOFEPUSU. A raíz de la decisión de la Corte Suprema, el Gobierno revocó el registro de la BOFEPUSU como federación, la decisión se recurrió y los tribunales volvieron a considerar ilegal la revocación del registro. En mayo de 2017, la BOFEPUSU se retiró del PSBC tras la decisión unilateral del Gobierno de conceder una subida salarial del 3 por ciento a los funcionarios que no formasen parte del PSBC. La Corte Suprema dictaminó que el Gobierno no puede conceder unilateralmente aumentos de salario a funcionarios en el momento en el que se están negociando los salarios, ya que constituye negociación de mala fe. La Corte Suprema también decretó que conceder unilateralmente subidas de sueldo en la manera en que se había hecho había perjudicado gravemente a los sindicatos, y les había restado integridad y credibilidad al demostrar la ineficacia de los representantes sindicales a la hora de negociar, y disuadiendo de este modo a los empleados de afiliarse. Además, la Corte Suprema instó al Gobierno y a los sindicatos a volver a examinar la situación, con miras a reconstituir este foro de negociación, de carácter inclusivo y justo. El Comisionado Interino de Trabajo y Seguridad Social disolvió el PSBC en noviembre de 2017, pese a la sentencia y a que los sindicatos habían colaborado con el Ministro de Empleo, Productividad Laboral y Desarrollo de Competencias para reanudar la actividad del PSBC, lo cual se había comunicado al Comisionado Interino. Desde entonces, los sindicatos han pedido sin éxito al Ministro que rescinda o revoque la decisión del Comisionado de suprimir el PSBC. Por otra parte, el orador recordó que la revisión de la legislación laboral constituye una buena oportunidad para que el Gobierno y los interlocutores sociales aprueben legislación conforme con las normas de la OIT ratificadas por el país. No obstante, es evidente que la conducta del Gobierno constituye un intento deliberado de menoscabar el diálogo social e incumplir las obligaciones de Botwsana en virtud del Convenio.

Una observadora que representa a Internacional de la Educación (IE), haciendo uso de la palabra en nombre del Sindicato de Docentes de la Enseñanza Secundaria (BOSETU) y del Sindicato de Docentes de Botswana (BTU), declaró que un elevado número de empleados, incluidos los docentes, fueron situados en la categoría de servicios esenciales, a través de la enmienda del artículo 46 de la TDA. Tal ampliación generalizada del estatuto de los servicios esenciales a casi el 85 por ciento de los trabajadores de la administración pública, tiene por objeto congelar el derecho de los trabajadores a sindicarse y negociar de manera efectiva, infringiendo el Convenio. Por consiguiente, los docentes y el personal de apoyo en la educación seguirían siendo no sólo débiles, sino también vulnerables y sus condiciones laborales se verían deterioradas lo cual tendría consecuencias nefastas sobre la calidad de la educación, que es un bien público. La oradora lamenta tomar nota de los desacuerdos sobre las atribuciones del LLRC tripartito, que se estableció para revisar las leyes del trabajo, a efectos de garantizar que cumplan el Convenio. La razón del desacuerdo fue la decisión del Gobierno de excluir a la TDA y a la PSA de la revisión, aun cuando el artículo 46 de la TDA sobre los servicios esenciales constituye un aspecto clave del caso, por lo cual es inaceptable que sea excluido de la revisión. Además, el Gobierno disolvió el PSBC, la única estructura tripartita de negociación disponible en el sector público. Como consecuencia, no existe ninguna negociación en la administración pública de Botswana. Además, contraviniendo el Convenio, las autoridades adoptaron la decisión de inspeccionar la contabilidad de los sindicatos, lo que representa una injerencia en los asuntos sindicales. Se solicita a la Comisión que pida al Gobierno que incluya a la TDA, a la PSA y al PSB en la revisión de la legislación del trabajo.

Un observador, representante de la IndustriALL Global Union, se refirió a las continuas violaciones de los derechos de los trabajadores en Botswana señaladas por sus afiliados, que son consecuencia del continuo incumplimiento por el Gobierno de las disposiciones del Convenio y de las solicitudes de la Comisión. En 2017, la Comisión tomó nota de diversas observaciones relativas a nuevas enmiendas a la TDA, pero hasta la fecha no se ha informado de progresos concretos, a pesar de la buena voluntad y disposición de los interlocutores sociales, en especial de los trabajadores. El orador, expresando su profunda preocupación por la actitud del Gobierno, indicó en particular de que la TDA tiene una amplia aplicación en todos los sectores y que es una amenaza para la paz económica y social. Los informes de los afiliados en el país señalan que en la industria de la minería miembros y trabajadores sufren violaciones que derivan directamente de la TDA, incluido el caso de una empresa minera de propiedad Gobierno que despidió y declaró excedentarios a 5 702 trabajadores sin seguir los procedimientos establecidos. Las dificultades económicas no constituyen un motivo para socavar los derechos de los trabajadores. Los trabajadores con puestos en la unidad de negociación que trabajan en el corte de diamantes, y en la clasificación y en los servicios de venta han sido reclasificados de forma abusiva como «servicios esenciales» con el efecto de denegarles su derecho a negociar con los empleadores y de hacer huelga. No han podido obtener una audiencia con el Comisionado de Trabajo y Seguridad Social o que se consideren sus reclamaciones, y la administración de controversias relativas a los servicios esenciales es tratada como un acto de magnanimidad. Pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias para

asegurar que la TDA esté en plena conformidad con el Convenio y que se comprometa a llevar a cabo un diálogo social auténtico con los sindicatos nacionales.

El miembro trabajador de Burkina Faso subrayó que si bien la información sobre el cambio de equipo político es un indicador a tomar en consideración, no es sin embargo suficiente, en particular si se tiene en cuenta el principio de la continuidad del Estado y el hecho de que el Gobierno consideró, en una conferencia de prensa de 2017, que las conclusiones de la Comisión no son más que simples recomendaciones que no obligan a las autoridades del país. Con respecto al proceso de codificación del «vivir juntos» mediante la adopción de normas, el orador subrayó que se considera que el principio de la libertad sindical es un pilar de los valores de la OIT y que, por consenso tripartito, el Convenio núm. 87 se ha adoptado para reglamentar el ejercicio de la libertad sindical y los derechos sindicales. En este contexto es importante recordar que los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes y que los países que los han ratificado se comprometen a aplicarlos en la legislación y en la práctica. Todas las autoridades del país deben contribuir al cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por su Gobierno mediante la ratificación de un convenio. Sin embargo, la falta de gobernanza virtuosa en el cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos y de la palabra dada es una práctica común y constituye un peligro. El movimiento obrero debe actuar y lograr que los sindicatos de trabajadores ocupen el lugar que les corresponde. Para ello, es esencial que la Oficina elabore un folleto sencillo recordando qué es un convenio y qué es la jerarquía normativa para un país que lo ha ratificado, a fin de sensibilizar a los jóvenes trabajadores.

El miembro gubernamental del Iraq recordó que éste es un convenio fundamental y aludió a las libertades fundamentales. Iraq acaba de ratificar el Convenio. El derecho de sindicación y la libertad sindical son esenciales y deben garantizarse incluso cuando se trate de un pequeño grupo de trabajadores. El Gobierno y los interlocutores sociales deben proseguir sus esfuerzos para aplicar mejor el Convenio y adoptar textos que se ajusten a él. El orador expresó su profunda gratitud a la OIT y sus diferentes órganos por los enormes esfuerzos realizados en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo con el objetivo de alcanzar la justicia social.

El representante gubernamental apreció la contribución de los diversos oradores, especialmente las de aquellos que apoyaban al Gobierno en su empeño por avanzar en el proceso de revisión de la legislación del trabajo. También lamentó que las observaciones de los trabajadores no hubiesen sido tenidas en cuenta en los progresos realizados, sobre todo considerando que los cambios legislativos no podían darse de la noche a la mañana. Cabe subrayar que el país recurre a la consulta para la adopción de decisiones, como ha mencionado el miembro empleador de Botswana. La mayor parte de lo planteado en la discusión son cuestiones legislativas y por tanto es necesario someterlas al diálogo social, preferiblemente a través del LLRC. No obstante, es lamentable que los trabajadores de Botswana estén negando algunas cuestiones que ya habían sido resueltas por la vía tripartita, como el mandato para la revisión de la legislación laboral, que constituye la base para la asistencia técnica de la OIT. Además, el miembro trabajador de Botswana ha hecho algunas afirmaciones que no responden a los hechos. Con respecto al PSBC mencionado por varios oradores, el orador aclaró que: 1) el PSBC fue creado en 2011 cuando el Gobierno a título de empleador y los sindicatos de la función pública elaboraron su constitución mediante negociación colectiva, y una de las atribuciones asignadas al Consejo por su constitución fue la facultad de decidir qué sindicatos debían o no ser admitidos en el mismo; 2) en mayo de 2017, la BOFEPUSU AJA, en tanto que acuerdo conjunto entre cuatro sindicatos de la función pública, dio aviso de su retirada del PSBC con efectos inmediatos; 3) en mayo de 2017 el Gobierno pasó a ser el único miembro del PSBC, no pudiendo por ello ni funcionar ni desempeñar su mandato, por lo que el Gobierno cursó al Comisario de Trabajo la solicitud de cancelar el registro de la Constitución del PSBC; 4) la cancelación de la Constitución del PSBC ofreció al Gobierno a título de empleador y a todos los sindicatos de la administración pública la oportunidad de elaborar una nueva constitución mediante la negociación colectiva para asegurar que en el futuro no dejara de funcionar a consecuencia de la retirada voluntaria de uno de sus miembros, y 5) el Gobierno tiene la esperanza de que se llegue a un acuerdo sobre la nueva constitución y que para finales de agosto de 2018 esté otra vez activo el PSBC. Para concluir, el diálogo social es un proceso delicado que requiere que entre las partes implicadas haya confianza mutua y se obre de buena fe. Como se ha dicho antes, el Gobierno se ha reunido con los interlocutores sociales en numerosas ocasiones y juntos han conseguido varios hitos, pero de la intervención del miembro trabajador de Botswana se deduce que hay problemas subyacentes más profundos y graves que es necesario que aborden los interlocutores tripartitos con asistencia del experto de la OIT. No obstante, la formalización e institucionalización del mecanismo de revisión de las leyes laborales demuestra con claridad que el Gobierno está comprometido con la aplicación de las recomendaciones de la Comisión, así como con el examen de otras leyes del trabajo, como la PSA.

Los miembros empleadores señalaron que Botswana ha experimentado un proceso de cambio en cuanto a la voluntad y la actitud del Gobierno, pero afirmaron que ello no se ha traducido en resultados concretos. No obstante, es de celebrar que el Gobierno haya solicitado asistencia a la OIT y, con suerte, tal colaboración redundará en progresos reales. Además, existen muchas maneras de dirimir las controversias en relación con aspectos concretos del caso. Por ejemplo, en relación con los requisitos para la constitución de los sindicatos, se podrán establecer umbrales, pero no necesariamente tan altos; en cuanto a la inspección de las cuentas, los libros y los documentos de los sindicatos, seguramente se podrá encontrar un equilibrio entre la información que el Gobierno estima necesaria y la observancia del Convenio. Las divergencias sobre la forma en que se han conseguido los logros ponen de manifiesto la imperiosa necesidad de abordar los problemas de manera tripartita, por lo que es menester que el Gobierno entable un diálogo social con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Los miembros trabajadores manifestaron que, a falta de avances concretos, procede reiterar las peticiones formuladas en la discusión de 2017. En primer lugar, el Gobierno debe tomar las medidas apropiadas para que la legislación, en materia de trabajo y empleo, reconozca los derechos que asisten a los trabajadores del servicio penitenciario en virtud del Convenio, entre ellos el derecho de sindicación. Asimismo, debe armonizar plenamente la TDA con el Convenio y, con renovada asistencia técnica de la Oficina, entablar un diálogo con los interlocutores sociales. Además, debe modificar la TUEO en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que se ajuste al Convenio, en particular suprimiendo la obligación de las organizaciones de poner sus libros y documentos a disposición del registrador en «un plazo razonable» para que éste los examine. Por otra parte, las facilidades o beneficios concedidos únicamente a los sindicatos que representen al menos a un tercio de los empleados de una empresa son incompatibles con el Convenio y deben suprimirse. En vista de la falta de progresos, se insta al Gobierno a que haga todo lo que esté en su poder para

poner en práctica las recomendaciones que adoptará la Comisión.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión saludó el compromiso manifestado por el Gobierno de ampliar el ámbito de revisión de la legislación laboral.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que se entabló seguidamente, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **adopte, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, medidas apropiadas para asegurar que la legislación laboral y en materia de empleo reconozca a los trabajadores del servicio penitenciario que se considera que no pertenecen al cuerpo de policía los derechos garantizados por el Convenio;**
- **enmiende la Ley de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a ponerla en conformidad con el Convenio;**
- **suministre más información acerca de la sentencia del Tribunal de Apelación sobre la nulidad de disposiciones legales;**
- **asegure que el registro de los sindicatos en la legislación y en la práctica sea conforme con el Convenio, y**
- **tramite las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos, en especial los del sector público, que cumplan los requisitos establecidos en la legislación.**

La Comisión instó al Gobierno a que dé seguimiento a estas recomendaciones en el curso de la actual reforma de la legislación laboral y en amplia consulta con los interlocutores sociales. La Comisión instó al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto y comunique los progresos a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, en noviembre de 2018.

Un representante gubernamental tomó nota de las recomendaciones de la Comisión y confirmó que su Gobierno está emprendiendo una reforma de la legislación del trabajo por medio del Comité para la Reforma de la Legislación Laboral, de constitución tripartita. El Gobierno se compromete a colaborar con los interlocutores sociales con miras a presentar una memoria a la Comisión de Expertos antes de la reunión que esta celebrará en noviembre de 2018 y seguirá recurriendo a las estructuras tripartitas para avanzar con el programa legislativo y las reformas, en particular la reforma de la legislación laboral, durante la sesión de noviembre del Parlamento.

HONDURAS (ratificación: 1956)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Derechos Sindicales y Libertades Públicas

El Gobierno ha tomado nota con profunda preocupación de los anteriores y nuevos alegatos de supuestos «numerosos crímenes antisindicales», incluyendo varios «homicidios y amenazas de muerte», ocurridos entre 2010 y 2014. Como es de conocimiento de la comunidad internacional, la violencia y la inseguridad son problemas muy profundos y de graves consecuencias para la sociedad hondureña, por ello, la actual administración hace enormes esfuerzos para remover estos obstáculos, fortaleciendo las instituciones e implementando diversas acciones y medidas, que en su conjunto han permitido obtener avances en esta materia. En este sentido, entre otras acciones que se explicarán más adelante, el Gobierno en el Marco estratégico institucional (2015-2022) de la Secretaría de Seguridad (SEDS) tiene como uno de sus objetivos, contribuir a la reducción de la impunidad, mediante el fortalecimiento de la Policía de Investigación Criminal, la Agencia Técnica de Investigación Criminal (ATIC) y se ha comprometido de manera especializada y exclusiva con el tema de los derechos humanos e impulsar la implementación de la política pública y el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (PNADH), para lo cual se crea la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos que funciona desde enero de 2018. Las cifras de homicidios al 2016 reflejan una tendencia a la baja, reduciendo en 27 puntos la tasa de homicidios por cada 100 000 habitantes respecto a 2011. Datos más recientes indican que al cierre de 2017 se alcanzó una tasa de homicidios de 42,7 por cada 100 000 habitantes.

Información de la evolución de las investigaciones y los procesos penales correspondientes a cada caso concreto

Cuadro de casos

Núm.	Nombre de la victima	Núm. exp.	Fecha de muerte/ denuncia	Delito	Estado del proceso
1	Alma Yaneth Díaz Ortega	546-/17 Judicial	27 de marzo de 2014	Asesinato	Judicializado
2	Uva Erlinda Castellanos Vigil	546-/17 Judicial	27 de marzo de 2014	Asesinato	Judicializado
3	Sonia Landaverde Miranda	Den. 4772-2013/ Lev. 1261-2013	21 de junio de 2013	Homicidio	En investigación
4	Alfredo Misael Ávila Castellanos	0801-2013-0264	12 de diciembre de 2013	Homicidio	En investigación
5	Evelio Posadas Velásquez	636-20147	27 de febrero de 2014	Homicidio	Proceso de análisis para determinar requerimiento fiscal o ampliación de investigación
6	Juana Suyapa Posadas Bustillo	1819-10	2010	Homicidio	En investigación
7	Maribel Sánchez		2010	Homicidio	En investigación
8	Fredis Omar Rodríguez		27 de noviembre de 2013	Homicidio	En investigación
9	Claudia Larissa Brizuela	0801-2010	2010	Homicidio	En casación
10	Roger Abraham Vallejo	0801-2009-31202	31 de julio de 2009	Homicidio	En investigación
11	Martin Florencio		2014	Homicidio	En investigación

Núm.	Nombre de la victima	Núm. exp.	Fecha de muerte/ denuncia	Delito	Estado del proceso
12	Félix Murillo López		17 de septiembre de 2009	Homicidio	En investigación
13	José Ángel Flores	139-2016	18 de octubre de 2016	Asesinato	Pendiente de ejecutar ordenes de captura
14	Silmer Dionisio George	139-2016	18 de octubre de 2016	Asesinato	Pendiente de ejecutar ordenes de captura
15	Moisés Sánchez		15 de abril de 2017	Secuestro	En investigación
16	Hermes Misael Sánchez		15 de abril de 2017	Secuestro	En investigación
17	Miguel Ángel López Murillo	1480968681-2016	5 de diciembre de 2016	Amenazas	Mecanismo de protección
18	Patricia Riera		agosto de 2016	Amenazas	Pendiente de presentación de denuncia
19	Ilse Ivania Velásquez Rodríguez	0801-2011-11149	19 de marzo de 2011	Homicidio culposo	Sentencia
20	Víctor Manuel Crespo Murcia	1377-13	14 de septiembre de 2014	Amenazas	En investigación
21	Víctor Manuel Crespo Puerto	11-2014	26 de enero de 2014	Homicidio culposo	Concluido
22	Berta Isabel Cáceres Flores	N. 21-2016 (TSJN 3-88-2017, TSJN 4-14-2018)	2 de marzo de 2016	Asesinato	Judicializado

Evaluación del avance

Como se puede apreciar, actualmente hay nueve (9) casos que ya han sido judicializados por delitos de orden público, y los mismos están: en fase de casación, sentencia definitiva, concluidos o con mecanismo de protección; de ellos, dos (2) casos son por accidentes de tránsito. Dos (2) casos, han avanzado hasta emitir órdenes de captura, en espera de que se ejecuten por la autoridad policial. Tres (3) casos por amenazas, no han interpuesto la denuncia en sede fiscal. Seis (6) casos por delitos de orden público están en investigación. Debe destacarse además, que siete líderes sindicales se encuentran acogidos y protegidos por el Mecanismo Nacional de Protección a Defensores de Derechos Humanos.

Artículos 2 y siguientes del Convenio núm. 87 relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales

Reformas al Código del Trabajo

Cronología de acciones

El Gobierno de Honduras informa que desde hace varios años se siguió un proceso en busca de armonizar las reformas al Código del Trabajo con los Convenios núms. 87 y 98; por lo que a continuación se detallan las acciones realizadas con este propósito:

a) El Código del Trabajo fue emitido mediante el decreto núm. 189 de 19 de mayo de 1959, dejando sin vigencia 18 decretos-ley que regulaban las relaciones laborales, constituyéndose en un único cuerpo legal.

b) Entre 1960 y 1993, varios artículos del Código del Trabajo fueron modificados con el objeto de dar una correcta aplicación a los mismos y siempre para favorecer los derechos de los trabajadores.

c) En 1993, bajo la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue constituida una comisión integrada por la representación de la empresa privada COHEP, la representación de los trabajadores por medio de las tres centrales obreras, la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH); la Central General de Trabajadores (CGT), y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la representación del sector gubernamental mediante la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social. El resultado del trabajo de la comisión tripartita fue la elaboración por consenso de un anteproyecto contentivo de un nuevo cuerpo legal que vendría a sustituir el Código del Trabajo vigente desde 1959. El anteproyecto fue entregado por la comisión tripartita al entonces Presidente de la República, Dr. Carlos Roberto Reyna.

d) Las reformas propuestas favorecían a los trabajadores y mejorarían la aplicación de las normas del Código. Pese a haberse consensuado tales reformas, posteriormente los trabajadores acusaron, que de manera unilateral, sectores de la empresa privada pretendieron introducir reformas a la legislación laboral que buscaban la flexibilización y desregulación del trabajo. Por lo tanto el Gobierno de ese entonces decidió no someter las reformas al Congreso Nacional. Al no ser posible que las partes llegaran a un consenso en cuanto a las reformas y con el rechazo de que fueron objeto las reformas elaboradas por la comisión tripartita, la tendencia a la reforma del Código del Trabajo fue paralizada.

e) En junio de 2013: una comisión técnica de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) elaboró la propuesta de reforma de trece (13) artículos del Código del Trabajo para ponerlo en conformidad con el Convenio núm. 87 y cuatro (4) artículos adicionales para ajustarlos al Convenio núm. 98. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, remitió la propuesta de reformas a la Oficina Subregional de la OIT, San José, Costa Rica, con el objeto de obtener la opinión técnica de la OIT.

f) En marzo de 2014: la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social recibió los comentarios a la propuesta de armonización del Código del Trabajo con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, procedentes del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, sede Ginebra.

g) En marzo-abril de 2014: la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, presentó en forma individual a los

sectores empleador y trabajador la propuesta de armonización del Código del Trabajo (reuniones con cada una de las centrales obreras: CGT, CTH, CUTH y con la representación de la empresa privada COHEP).

h) En abril de 2014: se atendió la misión de contacto de la OIT en el marco del Consejo Económico Social (CES).

i) En mayo de 2014: se remitió la propuesta de armonización del Código del Trabajo con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, al CES.

j) En mayo de 2014: se aprobó por parte del CES la Hoja de ruta para la discusión y aprobación de la propuesta de armonización del Código del Trabajo, tomando en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT.

k) En septiembre de 2014: informe de la misión de contactos – la misión de contactos directos también tuvo conocimiento del comunicado de fecha 7 de abril de 2014, en el que la CGT, la CUTH y la CTH exponían su reserva respecto a la consideración por el Poder Legislativo de eventuales reformas al Código del Trabajo, habida cuenta de los antecedentes existentes, y del temor que dichas reformas impliquen «mayores retrocesos en materia de derechos laborales y beneficios para el gran capital».

Situación actual de las reformas al Código del Trabajo

a) El Gobierno de Honduras reitera su voluntad política, de adoptar las acciones conducentes para materializar las reformas al Código del Trabajo vigente, de tal forma de armonizarlo con los convenios ratificados con la OIT, proceso que se ha venido realizando de forma gradual mediante el diálogo social y de forma tripartita en el CES tal y como sucedió con el capítulo III del mismo, referente a la nueva Ley de Inspección del Trabajo, decreto núm. 178-2016, de 23 de enero de 2017 y publicado en el *Diario Oficial La Gaceta*.

b) En atención a las reformas pendientes para armonizar el Convenio núm. 87 y recordando lo sucedido en 2014 donde las centrales de trabajadores expresaron sus reservas, como ya es de conocimiento de la OIT, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social está elaborando una nueva propuesta retomando los articulados dejados en suspenso en 2014, para que sirvan de línea base en las discusiones.

c) En ese sentido, el Gobierno asume su compromiso de someter de nuevo en el seno del CES la discusión de las reformas pendientes y asimismo elaborar una Hoja de ruta que permita continuar con la armonización del Código al Convenio núm. 87 en busca de que se logre el consenso para, de esa manera, someter las reformas al Congreso Nacional previa opinión de la Corte Suprema de Justicia.

d) En este caso se solicita de nuevo la asistencia y el acompañamiento técnico requerido de la OIT.

Aplicación del Convenio en la práctica (nuevas inscripciones sindicales que se vayan registrando)

El Gobierno de Honduras informó en la memoria anterior (2017), que se han presentado varias solicitudes para el otorgamiento de las personalidades jurídicas, siendo 25 inscritas desde 2014 a mayo de 2017, las cuales se detallan a continuación:

a) En 2014, se inscribieron cinco personalidades jurídicas privadas y cero del sector público.

b) En 2015, se inscribieron seis personalidades jurídicas todas del sector privado.

c) En 2016, se otorgaron ocho personalidades jurídicas, seis del sector privado y dos del sector público.

d) En 2017, se otorgaron seis del sector privado.

Por lo que las nuevas inscripciones sindicales de mayo de 2017 a marzo de 2018 solamente han sido dos, haciendo un total de 27 personalidades jurídicas inscritas del período de 2014 a marzo de 2018. Finalmente el Gobierno de Honduras, quiere reafirmar que todo este esfuerzo, evidencia el respeto y cumplimiento por los convenios y la normativa laboral vigente y particularmente que no existe ninguna política de persecución y violencia antisindical desde el Estado y que desafortunadamente los casos que aparecen mencionados en el informe, forman parte de la violencia que por distintas causas afectan a la hondureñidad en general.

Además, ante la Comisión, **un representante gubernamental** reiteró las informaciones comunicadas por escrito y declaró que, en relación a los derechos sindicales y libertades públicas, se ha tomado nota con profunda preocupación de anteriores y nuevos alegatos de supuestos «numerosos crímenes antisindicales», incluyendo homicidios y amenazas de muerte entre 2010 y 2014. La violencia y la inseguridad son problemas muy graves de la sociedad hondureña y se han hecho esfuerzos en el contexto del Marco estratégico institucional para mejorar su institucionalidad y reforzar los órganos de policía y de investigación criminal. Según los datos de 2017, el índice de homicidios ha bajado y siete líderes sindicales se encuentran acogidos y protegidos por el Mecanismo Nacional de Protección a Defensores de Derechos Humanos. En relación al artículo 2 y siguientes del Convenio relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales, los distintos intentos de reforma del Código del Trabajo, en particular el proyecto de reforma de 1993 y el de 2014 no fueron finalmente aprobados. En este sentido, el Gobierno asume el compromiso de presentar de nuevo al CES la discusión de las reformas pendientes y asimismo elaborar una Hoja de ruta que permita continuar con la armonización del Código con el Convenio. Destacó asimismo que en la evaluación de avances en los casos cuya información solicitó la Comisión de Expertos: 1) actualmente hay nueve casos que han sido judicializados por delitos de orden público y los mismos están en fase de casación, sentencia definitiva, concluidos o con mecanismo de protección; de ellos dos casos son por accidentes de tránsito; 2) dos casos han avanzado; se han emitido órdenes de captura y se está a la espera de que se ejecuten por la autoridad policial; 3) no se ha interpuesto denuncia en sede fiscal en relación a los tres casos por amenazas; 4) seis casos por delitos de orden público están en etapa de investigación. Finalmente, el representante gubernamental reiteró la solicitud de asistencia y el acompañamiento técnico de la Oficina, y reafirmó que todo el esfuerzo desplegado evidencia el deseo de dar cumplimento a los convenios y a la normativa laboral y, particularmente, que no existe una política de persecución y violencia antisindical desde el Estado. Los distintos casos a los cuales se refiere la Comisión de Expertos forman parte de la violencia que por distintas causas afectan a la hondureñidad en general.

Los miembros trabajadores señalaron que durante años el Gobierno ha cometido violaciones graves y sistemáticas contra el derecho a la libertad sindical. La Comisión de Expertos ha introducido una doble nota de pie de página a este caso, lamentando profundamente el alto grado de violencia antisindical y expresando su profunda preocupación ante la situación de impunidad en relación a los autores de estos crímenes y la falta de protección efectiva para los sindicalistas amenazados por la violencia. El Gobierno no tomó medidas concretas para asegurar que su legislación laboral cumpla debidamente con el Convenio ni tampoco aplicó efectivamente su legislación vigente. El Gobierno también aprobó recientemente una enmienda al Código

Penal que podría criminalizar las protestas sociales en tanto que actos de terrorismo. Como resultado, los trabajadores y los sindicatos de todo el país se enfrentan a obstáculos abrumadores para ejercer uno de los derechos fundamentales, a saber, el derecho de huelga. Honduras se sitúa entre los países más peligrosos del mundo para los trabajadores y los sindicalistas. Desde 2010, 14 sindicalistas han sido asesinados. Entre 2015 y 2017, la Red Contra la Violencia Sindical documentó 46 casos de violencia antisindical y un total de 69 víctimas. Además, muchos sindicalistas sufren agresiones físicas brutales, amenazas de muerte, desapariciones forzosas y persecución. Por ejemplo, desde 2015, la Sra. Juárez, presidenta del Sindicato de Trabajadores de Servicios Municipales, Comunales y Afines (SITRASEMCA), vive en constante temor por su vida luego de haber recibido amenazas y haber escapado a un intento de secuestro en abril de 2017. Los actos de violencia crean un clima de terror, que en la práctica asfixia la representación de los trabajadores y las actividades sindicales en el país. Los sindicalistas también han sido blanco de violencias en el contexto posterior a las elecciones de 2017. En diciembre, por ejemplo, los trabajadores que participaban en una protesta pacífica en la Colonia Arellano organizada por sindicatos del sector maquilador fueron atacados por la policía militar para obligarlos a dispersarse. Tres sindicalistas resultaron heridos por disparos y uno falleció. La inacción del Gobierno para hacer frente e impedir los crímenes antisindicales, crea un clima de total impunidad. El Gobierno no hace progresos para llevar ante la justicia a los responsables del asesinato de sindicalistas. Por ejemplo, los asesinatos de los Sres. Sonia Landaverde Miranda, Alfredo Misael Ávila Castellanos, Evelio Posadas Velásquez, Roger Abraham Vallejo y Juana Suyapa Bustillo siguen investigándose. Pese a que se llevaron a cabo arrestos, no se ha detenido a nadie en relación con los asesinatos de las Sras. Alma Yaneth Díaz Ortega y Uva Erlinda Castellanos Vigil, acaecidos hace cuatro años. El Gobierno no proporciona información a la Comisión de Expertos sobre sus esfuerzos para investigar los asesinatos de los Sres. Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez, Claudia Larissa Brizuela, Martín Florencio y Félix Murillo López. Los miembros trabajadores deploraron el asesinato de los Sres. José Ángel Flores y Silmer Dionisios George en 2016, pese a beneficiarse de medidas cautelares de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, luego de graves y reiteradas amenazas de muerte. Estos asesinatos demuestran claramente que la protección que ofrece el Gobierno es totalmente inadecuada.

Además de la violencia antisindical, en 2017 el Gobierno aprobó una enmienda al Código Penal, que criminaliza una amplia diversidad de actividades como actos de terrorismo. Un dirigente sindical podría ser acusado del delito de terrorismo si su sindicato participa en una protesta social considerada posteriormente por un fiscal como una subversión del orden constitucional. Teniendo en cuenta los acontecimientos ocurridos en los últimos años y el reciente contexto postelectoral en el que los sindicatos desempeñan un papel central en las protestas sociales, esta legislación que está en total disconformidad con los instrumentos internacionales sobre el tema del terrorismo, puede utilizarse fácilmente para criminalizar todo ejercicio legítimo del derecho a la libertad sindical por parte de los sindicatos. La situación en el país se ve agravada por numerosas e importantes lagunas en la legislación nacional que niegan los derechos sindicales fundamentales a los trabajadores. Durante más de treinta años, la Comisión de Expertos solicitó la modificación del Código del Trabajo. Por ejemplo, la Comisión de Expertos señala que se niega el derecho de libertad sindical a los trabajadores de las empresas agrícolas que no emplean permanentemente a más de diez trabajadores. El sector de la agricultura es el sector más grande del país y emplea el 27 por ciento de la fuerza de trabajo (más de 1 millón de trabajadores). La organización de estos trabajadores se ve obstaculizada por el requisito legislativo de contar con más de 30 trabajadores para establecer un sindicato, lo que impide la creación de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas. Los trabajadores no pueden elegir a sus representantes con plena libertad. Los representantes sindicales deben ser de nacionalidad hondureña, participar en la actividad correspondiente y saber leer y escribir. Las disposiciones que regulan las huelgas son de naturaleza tan restrictiva que dejan sin efecto el derecho de huelga, privando a los trabajadores y a los sindicatos de un medio fundamental para defender sus intereses. Estos requerimientos incluyen contar con una mayoría de dos tercios del número total de miembros de la organización sindical, la prohibición a federaciones y confederaciones de convocar huelgas y el cumplimiento de excesivos requisitos previos para las huelgas en los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término. En la práctica, los trabajadores de todo el país son víctimas de graves violaciones de su derecho a la libertad sindical. Por ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS) presentó una queja contra un empleador del sector del aceite de palma que no pagaba el salario mínimo ni proporcionaba las prestaciones requeridas a sus trabajadores. En múltiples ocasiones, los empleadores se negaron a permitir que los inspectores de trabajo accedieran a los lugares de trabajo y despidieron a 18 trabajadores que intentaron formar un sindicato local del STAS. Los despidos provocaron una huelga de 160 trabajadores y en noviembre la empresa despidió a otros 80 trabajadores afiliados al sindicato. Varios trabajadores en huelga fueron agredidos por guardias de seguridad privados y amenazados con la cárcel mientras caminaban pacíficamente en un piquete frente a las oficinas de una empresa. Se tomaron medidas para disolver el sindicato, en cuanto la ley permite la disolución como castigo en caso de que una huelga se declare ilegal, lo que también resulta en una violación del Convenio. El Gobierno no disolvió el sindicato, pero casi todos los activistas sindicales despedidos no han sido reintegrados a su puesto de trabajo. Por último, no se ha resuelto casi ninguna de las violaciones identificadas en la queja de 2012 contra Honduras con respecto a los trabajadores en el sector de la maquila y el sector agrícola en el marco del Tratado de Libre Comercio de América Central con los Estados Unidos. Desde 2009 se registra un drástico descenso de la afiliación sindical. Las graves y constantes violaciones de los derechos sindicales desde hace años afectan profundamente a las relaciones laborales y cuestionan la situación de la democracia y de los derechos humanos. Por lo tanto, los miembros trabajadores instaron al Gobierno: *a)* a tomar medidas inmediatas y efectivas para proteger la vida y la integridad física de los sindicalistas, los afiliados y los trabajadores; *b)* a agilizar las investigaciones de todos los delitos y crímenes antisindicales y castigar a los culpables, y *c)* a actualizar su legislación de conformidad con el Convenio sin más demora y proteger el derecho de libertad sindical en la práctica.

Los miembros empleadores agradecieron las informaciones brindadas relativas al cumplimiento del Convenio y la presencia de altas autoridades ante la Comisión. El caso se ha examinado dos veces desde 1987, en 1991 y 1992. Desde 1998, la Comisión de Expertos ha formulado hasta 20 observaciones a Honduras sobre la aplicación del Convenio, así como algunas sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En el informe de la Comisión de Expertos de 2017 se incluyó a Honduras con una doble nota a pie de página. En sus observaciones, la Comisión de Expertos toma nota de los comentarios de la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Confederación Sindical Internacional

(CSI) y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP). En relación con los derechos sindicales y las libertades públicas, la Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de numerosos crímenes antisindicales y de amenazas de muerte entre 2010-2014 y pidió al Gobierno información sobre la evolución de las investigaciones y procesos penales correspondientes. Hay que deplorar profundamente las denuncias sobre nuevos homicidios, secuestros y amenazas de muerte de las que han sido víctimas los sindicalistas. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CCPR/C/SR/3378 y 3379) también manifestó su preocupación por los actos de violencia e intimidación cometidos contra sindicalistas en un marco de impunidad. Como ha manifestado el Gobierno, la violencia y la inseguridad son problemas muy profundos y de graves consecuencias para Honduras. El Gobierno hace esfuerzos, fortaleciendo instituciones y tomando diversas medidas para lograr avances en la materia. En este sentido, el Marco estratégico institucional (2015-2022) de la Secretaría de Seguridad tiene como objetivo reducir la impunidad mediante el fortalecimiento de la Policía de Investigación Criminal, la Agencia Técnica de Investigación Criminal y, en relación a los derechos humanos, impulsar una política pública y plan de acción en derechos humanos, para lo que se creó, en enero de 2018, la Secretaría de Derechos Humanos. Ya en enero de 2016 se registró una tendencia a la baja en los homicidios disminuyendo 27 puntos la tasa de homicidios por cada 100 000 habitantes respecto de 2011. En 2017 se alcanzó una tasa de 42,7 por cada 100 000 habitantes. Además, siete líderes sindicales están acogidos al Mecanismo Nacional de Protección a Defensores de Derechos Humanos. El COHEP no se pronunció respecto de los homicidios ocurridos entre 2010-2014 por desconocer los sucesos. Entre 2016 y 2018 se solicitó una entrevista al Fiscal General que nunca fue otorgada. La muerte de hondureños cuyo motivo de fallecimiento se desconoce resulta lamentable. Hoy el Ministerio Público presenta informes sobre casos penales judicializados, en investigación, pendientes, que esperan por ejecución de órdenes de captura, sentenciados, concluidos o donde se adoptaron medidas de protección. El índice de Paz Global de 2017 ubica a Honduras en el lugar 106 entre 163 países. El Gobierno no tiene una política antisindical. Los derechos de libertad sindical sólo pueden ejercerse por trabajadores y empleadores en un clima exento de violencia, presiones o amenazas y en el que se respeten los derechos humanos e incumbe al Gobierno garantizar el respeto de estos principios, como lo ha destacado el Comité de Libertad Sindical. Los miembros empleadores exhortaron a que cuanto antes se realicen investigaciones a fin de encontrar a los culpables y someterlos a la justicia. Asimismo, deben tomarse medidas para brindar protección rápida y eficaz a los dirigentes sindicales en situación de riesgo, ya que se trata de un caso grave.

En relación al artículo 2 y siguientes del Convenio relativos a la constitución, autonomía, y actividades de las organizaciones sindicales, hay que mencionar que el Código del Trabajo fue aprobado en 1959. En 1993, con el asesoramiento de la OIT, se constituyó una comisión tripartita para elaborar un proyecto de modificación del Código que llegó a ser presentado al Presidente de la República. Si bien la reforma favorecía a los trabajadores, aunque no a todos, ellos unilateralmente acusaron a la empresa privada de pretender debilitar y flexibilizar el trabajo, con lo que no se pudo adoptar el texto. En 2013, una comisión técnica de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social elaboró una propuesta de reforma de 13 artículos para adecuar el Código al Convenio núm. 87 y al Convenio núm. 98. El proyecto se sometió a la Oficina de la OIT en San José, Costa Rica, para comentarios técnicos. En abril de 2014, una misión de contactos directos de la OIT visitó al país y el proyecto se sometió al CES. En septiembre de ese mismo año, se conoció la reserva del sector sindical sobre la reforma pues a su criterio implicaba «mayores retrocesos en materia de derechos laborales y beneficiaba al gran capital». Se procura el diálogo social como ocurrió para la aprobación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo. La Secretaría de Trabajo y sobre la base del texto proyectado de 2014 retoma los artículos propuestos en esa ocasión para someterlos al CES nuevamente y elaborar una Hoja de ruta por consenso para armonizar la legislación con el Convenio. De nuevo se solicita la asistencia y el acompañamiento técnico de la OIT. El COHEP está dispuesto a revisar la legislación laboral pero desde 2014 no se ha realizado ninguna convocatoria del CES en este sentido. En abril de 2018 se envió un correo electrónico para requerir opinión sobre el texto de reforma, dando 24 horas para realizar comentarios, lo cual resulta inaceptable. El diálogo tripartito requiere de la buena fe y lo que sucedió no indica que así haya sido. La Comisión de Expertos recuerda que desde hace años se refiere a la necesidad de reformar el Código del Trabajo para ponerlo en conformidad con el Convenio. Se mencionan entre otras disposiciones: 1) la exclusión de derechos y garantías del Convenio para trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen más de diez trabajadores; 2) la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa; 3) el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato; 4) los requisitos para ser miembro de la junta directiva como: tener nacionalidad hondureña, pertenecer a la actividad correspondiente, o saber leer y escribir, y 5) la facultad del Ministro competente de poner fin al litigio en los servicios de la industria del petróleo. Asimismo, resulta preocupante que las observaciones de los expertos hagan referencia a un número de cuestiones legislativas relacionadas con el derecho de huelga. En tal sentido, se reitera la postura del Grupo de los Empleadores en cuanto considera que el derecho de huelga no está regulado en el Convenio y, que por tanto, no existe base para discutir este tema en la Comisión; que las conclusiones de este caso no podrán hacer referencia al derecho de huelga y que el Gobierno no está obligado a seguir las recomendaciones de los expertos en relación al tema específico. Se recuerda la Declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores y la del Grupo Gubernamental (ambas del 23 de febrero de 2015). Esta última indicaba que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». En tal sentido cualquier solicitud de la Comisión de Expertos a los gobiernos para alinear su legislación y práctica con sus propias reglas sobre el derecho de huelga no son vinculantes.

El miembro trabajador de Honduras expresó su preocupación por la negligencia del Gobierno en los casos de asesinatos, amenazas, y persecución de dirigentes sindicales y por la falta de información a este respecto. Un informe de la Comisión de Violencia Antisindical (conformada por tres centrales obreras), indica que en los últimos tres años los autores de más de 60 casos de violencia antisindical gozan de impunidad. La Comisión de Expertos lamenta la ausencia de sentencias condenatorias contra los culpables de crímenes contra sindicalistas. Su informe menciona 19 personas asesinadas (Sres. Sonia Landaverde Miranda, Alfredo Misael Ávila Castellanos, Evelio Posadas Velásquez, Juana Suyapa Bustillo, Alma Yaneth Díaz Ortega, Uva Erlinda Castellanos Vigil, Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez, Claudia Larissa Brizuela, Roger Abraham Vallejo, Martín Florencio, Félix Murillo López, Manuel Crespo, José Ángel Flores, Silmer Dionisios George e Ilse Ivania Velásquez Rodríguez) y cinco víctimas de amenazas, secuestros, seguimiento, persecución y ataques (Sres. Miguel López, Nelson Núñez, Patricia Riera, Moisés Sánchez y Hermes Misael Sánchez). Expresó su más profunda preocupación por estos crímenes,

subrayando que los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en un clima exento de violencia y en el respecto de los derechos humanos establecidos en la Constitución. Asimismo, en mayo de 2018 el Relator Especial de las Naciones Unidas señaló la vulnerabilidad, la criminalización y el desprestigio de los defensores de los derechos humanos en el país. El Gobierno ha presentado una propuesta para reiniciar el proceso de discusión de la reforma del Código del Trabajo en el CES y este proceso se tiene que consensuar con el sector obrero. Asimismo, lamentó la interpretación por parte del Gobierno de los artículos 534 y 536 del Código del Trabajo en relación con los pliegos de peticiones y contratos colectivos de los sindicatos de empleados públicos y sus consecuencias en el sector de la educación. De igual forma, expresó su preocupación sobre la aceptación por parte del Gobierno de anteproyectos de contratos colectivos propuestos por el sector patronal que desmejoran condiciones laborales, sociales y salariales. El orador solicitó de forma urgente e inmediata: 1) que se organice una misión de contactos directos para evaluar la situación y que la Oficina Regional de la OIT brinde asistencia para preparar la misión; 2) que la OIT brinde asistencia técnica para la reforma del Código del Trabajo; 3) que el Gobierno proporcione información detallada sobre la violencia contra dirigentes campesinos, indígenas, sindicalistas, maestros y ambientalistas, para favorecer acciones de prevención, y 4) que se reinicien las negociaciones de los contratos colectivos de organizaciones estatales y semiestatales.

El miembro empleador de Honduras indicó que desde la ratificación del Convenio en 1956, se han realizado varias reformas al Código del Trabajo en cuanto al derecho fundamental de libertad sindical. El COHEP, organización representativa, ha expresado sus observaciones sobre el cumplimiento del Convenio, así como la CTH y la CGT. Los hechos violentos contra cualquier ciudadano hondureño son lamentables, y respecto a los hechos denunciados, el Estado debe investigar, aclarar y sancionar a los responsables de los mismos. En lo que se refiere a la reforma al Código del Trabajo para adecuarlo al Convenio, el COHEP está dispuesto a llevar a cabo discusiones tripartitas sobre la propuesta de reforma en un ámbito de concertación y diálogo social en el marco del CES. El sector empleador de Honduras cree en los principios de la libertad de sindicación y del respeto a la autodeterminación de empleadores y de trabajadores. Es preocupante constatar que la observación de la Comisión de Expertos se refiere a cuestiones legislativas relacionadas con el derecho de huelga. En tal sentido, hay que reiterar la postura del Grupo de los Empleadores según la cual este derecho no se encuentra regulado en el Convenio y no existe base para discutir este tema en la Comisión. Por lo tanto, las conclusiones del caso no deberían hacer referencia al derecho de huelga y el Gobierno no está obligado a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación a este tema específico. Asimismo, es importante destacar la declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores de 23 de febrero de 2015 y la del Grupo Gubernamental de la misma fecha, en la cual se indica que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». En tal sentido, cualquier solicitud que la Comisión de Expertos realice al Gobierno de que alinee su legislación y práctica con sus propias reglas sobre el «derecho de huelga» no sólo no es vinculante, sino que también está fuera del alcance de la supervisión de normas. La democratización de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde la mayoría sea la que tome las decisiones en condiciones de igualdad, libertad y sin presión alguna, es importante. Desde 1993, el COHEP ha apoyado la decisión de reformar de manera general el Código del Trabajo, que ha quedado desfasado en el tiempo, con el objeto de promover y generar el empleo en el país. La conformación de más de una organización sindical de base o empresa en un mismo centro de trabajo también es importante, pero la negociación colectiva debe realizarla quien tenga la mayoría de los trabajadores de la empresa. Una efectiva reforma y adecuación de la legislación nacional con los convenios es necesaria y debe realizarse de manera tripartita, con el acompañamiento técnico de la OIT, en un plazo determinado de no más de tres meses en el seno del CES, y debe responder a todos los sectores.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro y Serbia, declaró que los países mencionados conceden gran importancia al respeto de los derechos humanos, como la libertad sindical de los trabajadores y la libertad de asociación de los empleadores y la protección del derecho de sindicación, y recordó el papel importante que desempeña la OIT. En el marco del Acuerdo de Asociación entre la UE y Centroamérica, tanto la UE como Honduras se han comprometido a aplicar con eficacia los convenios de la OIT. Aunque se registraron avances, la elevada tasa de homicidios, cuyo aumento obedece a la presencia notable de la delincuencia organizada en el país, constituye un problema persistente y la situación de los derechos humanos sigue planteando graves problemas. La oradora expresó su profunda preocupación por las recientes denuncias de nuevos homicidios, secuestros y amenazas de muerte en contra de los miembros del movimiento sindical que figuran en el informe de la Comisión de Expertos y solicitó más información sobre el resultado de las investigaciones de los homicidios que se cometieron entre 2010 y 2014. Instó a las autoridades nacionales a garantizar que se lleven a cabo de inmediato una investigación adecuada y el procesamiento de los autores materiales e intelectuales de esos delitos y les pidió que adopten medidas para proteger debidamente a los representantes sindicales, pues los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo se pueden ejercer en un clima que esté exento de violencia, presión y amenazas. La lucha contra la impunidad debería seguir siendo una prioridad para el Gobierno y, por lo tanto, expresó un apoyo firme a la labor de la Misión contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras enviada por la Organización de los Estados Americanos. Asimismo, consideró que para alcanzar el objetivo es fundamental fortalecer y velar por la imparcialidad de la policía nacional y las instituciones judiciales. La libertad sindical y la negociación colectiva son una poderosa herramienta para asegurar la estabilidad social y el desarrollo económico y la primera responsabilidad del Gobierno sigue siendo la creación de un entorno propicio para el diálogo tripartito y dicha libertad, aunque sea una tarea compleja. La Comisión de Expertos ha subrayado durante muchos años que es necesario modificar algunas disposiciones del Código del Trabajo que no concuerdan con el Convenio, en particular las restricciones al derecho de sindicación y al derecho de huelga. A ese respecto, la oradora acogió con beneplácito la reforma del Código del Trabajo iniciada hace algunos años, con el apoyo de la OIT, pero lamentó que no se haya realizado ningún progreso desde que se presentó el proyecto de reforma al Consejo Económico y Social en 2014. Si bien reconoció la situación compleja y problemática desde un punto de vista político que prevalece en el país, alentó al Gobierno a que organice consultas adecuadas sobre la reforma con los interlocutores sociales a fin de finalizarla y presente un proyecto al Congreso e invitó a los interlocutores sociales a que participen en el debate en forma constructiva. La UE y sus Estados miembros seguirán cooperando con el Gobierno y apoyándolo en sus esfuerzos por cumplir los convenios de la OIT.

La miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre de una significativa mayoría de los países de América Latina y el Caribe, indicó que la composición de la delegación y la información presentada muestran la transparencia del Estado y el compromiso de las más altas autoridades en trabajar para investigar todos los casos. Hay que rechazar cualquier acto de agresión, violencia o impunidad contra la integridad y la vida de las personas, y al mismo tiempo resaltar el gran esfuerzo del Gobierno, en la reducción de los índices de violencia. El Gobierno ha hecho avances en materia de prevención y protección de la defensa de los derechos humanos, particularmente los derechos de los trabajadores, así como en materia de investigación criminal (judicialización del 41 por ciento de los casos mencionados y medidas integrales para proteger a siete líderes sindicales). En el período 2014-2018, un significativo número de personalidades jurídicas han sido otorgadas a nuevas organizaciones sindicales, tanto del sector privado como del sector público. Se valoran los esfuerzos y la voluntad del Gobierno para someter nuevamente al CES, la discusión de las reformas al Código del Trabajo y así continuar con la elaboración conjunta de una Hoja de ruta que permita la armonización del Código con el Convenio. Finalmente, la oradora alentó al Gobierno a seguir con sus esfuerzos para dar cumplimiento a los compromisos internacionales contraídos en materia laboral y confió en que se continuará fortaleciendo el diálogo y la construcción del consenso tripartito.

El miembro gubernamental de Panamá manifestó su apoyo a la declaración realizada por la miembro gubernamental del Paraguay. El proceso de reforma legislativa en curso en el país es una demonstración de los esfuerzos del Gobierno para resolver los problemas relativos al crimen organizado que cuenta con desestabilizar el Estado y cuya acción no está dirigida contra las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. Acogió con agrado la asistencia brindada por la OIT y animó al Gobierno a seguir con sus esfuerzos.

El miembro trabajador de España manifestó su solidaridad con todos los sindicalistas, trabajadores y ciudadanos que ponen en peligro su integridad física y su vida para defender los derechos fundamentales del trabajo en Honduras. Dichos trabajadores no sólo padecen altos niveles de inseguridad, desigualdad y pobreza, sino que además sufren una violencia antisindical extraordinaria, cuyo único objetivo es debilitar y destruir al movimiento sindical. Las detenciones ilegales, los secuestros y los asesinatos de miembros del movimiento sindical, forman parte de una deplorable realidad, consecuencia directa de la falta de legitimidad del Estado, de la crisis de institucionalidad y de la ausencia absoluta de separación de poderes, que se prolonga en Honduras desde el golpe de Estado de 2009. Esta situación no sólo pone de relieve una violación clara del Convenio sino también de los derechos humanos. El Gobierno no ha hecho lo suficiente para cumplir con el Convenio, por lo contrario, su actuación se ha dirigido a limitar y entorpecer el ejercicio legal de las garantías que contiene. En este sentido, no ha habido avances en la persecución de los autores de los casos de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas; en el fortalecimiento de las políticas dirigidas a proteger y reaccionar contra las conductas antisindicales; ni en la adecuación del Código del Trabajo al Convenio. Por todo lo expuesto, el orador apoyó las demandas de las centrales sindicales de Honduras y consideró que la OIT debería enviar una misión de contactos directos para verificar el cumplimiento del Convenio y también proporcionar la asistencia técnica necesaria.

La miembro gubernamental del Líbano agradeció la información presentada por el Gobierno y expresó su reconocimiento por los esfuerzos realizados y los procedimientos adoptados con respecto a la lucha contra la impunidad en todos los ámbitos (jurídico, judicial o administrativo) a fin de proteger a los defensores de los derechos humanos, los jueces y los sindicalistas. Asimismo, acogió con beneplácito la reforma del Código del Trabajo para velar por el cumplimiento del Convenio, alentó a que se entable un diálogo social para finalizar las enmiendas e invitó a la OIT a que preste asistencia técnica a Honduras cuando sea necesario.

El miembro empleador de Chile observó con preocupación que, no obstante los esfuerzos del Gobierno para combatir la violencia, la situación sigue siendo muy grave, tal como han denunciado la CGT y la CTH. Reconociendo que la impunidad es un problema de máxima gravedad y un peligroso incentivo para la violencia y la inseguridad, el Gobierno debería aumentar los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar la vida y la integridad de la población. Asimismo, el Gobierno debería modificar y adecuar el Código del Trabajo a las relaciones laborales actuales y al Convenio. Por último, la sugerencia de modificación legal en materia de derecho de huelga es una solicitud errada de la Comisión de Expertos en cuanto este derecho no se encuentra contemplado en ningún convenio de la OIT.

El miembro trabajador de los Estados Unidos indicó que es necesario prestar atención a la violencia recurrente en contra de los sindicalistas y que la persistencia de las violaciones de la libertad sindical facilita que se cometan innumerables violaciones de la legislación laboral y que la impunidad se haya generalizado en Honduras. Señaló además la manifiesta incapacidad de los gobiernos, incluidos los de Honduras y los Estados Unidos, para aplicar las normas de la OIT que permiten proteger los derechos de los trabajadores en los acuerdos comerciales internacionales. En el Tratado de Libre de Comercio de Centroamérica se exige que las partes protejan la libertad sindical, pero durante años se ha reconocido que Honduras no cumple el Convenio. En marzo de 2012, se presentó una queja por violaciones de los derechos laborales establecidos en el capítulo relativo al trabajo de dicho Tratado y, finalmente, después de casi tres años, el Gobierno de los Estados Unidos estimó que los 17 casos que figuran en la queja eran procedentes. En consecuencia, ambos Gobiernos negociaron un plan detallado de seguimiento y realizaron consultas con los trabajadores y los empleadores para adoptar una ley mejorada sobre la inspección del trabajo; sin embargo, seis años después de la presentación de la queja, no se ha reintegrado a ningún sindicalista ni se ha restablecido ningún sindicato relacionado con alguno de los casos mencionados. Además de la violencia, las prácticas de los empleadores y la falta de acción del Gobierno frustran los intentos de los trabajadores de constituir sindicatos y defender las normas del trabajo. Por ejemplo, en el sector agrícola, la industria más grande de Honduras, persisten las violaciones sistemáticas de las normas relativas al salario mínimo, las horas extraordinarias, la salud y la seguridad, y el trabajo infantil y quienes tratan de constituir un sindicato a nivel de toda la industria afrontan situaciones en las que son víctimas de violencia recurrente y se les niegan sus derechos de libertad sindical, sin olvidar los intentos de constituir sindicatos controlados por los empleadores, el rechazo de los empleadores a negociar con los representantes de los trabajadores y las tácticas antisindicales, como el acoso y el aislamiento de los dirigentes de los lugares de trabajo, así como la tardanza del Gobierno para reconocer los sindicatos locales del STAS. La violencia antisindical y la represión de la libertad sindical de los trabajadores agrícolas son una forma estratégica de denegación de los derechos, en la que los empleadores y el Gobierno parecen estar de acuerdo, y dicho comercio no contribuye al trabajo decente ni al desarrollo sostenible. Ac-

tores internacionales tales como: «Comercio Justo de Estados Unidos» también certifican falsamente que una empresa multinacional de producción está cumpliendo con las normas del trabajo cuando en realidad ocurren decenas de violaciones laborales, algunas de las cuales han tenido lugar hace un mes.

El miembro gubernamental de Suiza apoyó la declaración efectuada en nombre de la Unión Europea y lamentó que la Comisión tenga que discutir de nuevo este caso. En efecto, unas relaciones de trabajo sólidas y duraderas y un diálogo social que se desarrolle con confianza y seguridad constituyen uno de los factores clave para el desarrollo sostenible de una economía. Es lamentable observar que no se ha dictado ninguna sentencia condenatoria contra los autores de los homicidios, secuestros, violencias y amenazas mencionados por la Comisión de Expertos. La violencia y la inseguridad a las que se enfrentan los sindicalistas al igual que la impunidad perjudican gravemente el buen funcionamiento del diálogo social. Cabe alentar al Gobierno a respetar el principio fundamental de la libertad sindical y adoptar las medidas necesarias para que los procedimientos en curso concluyan lo antes posible. De concierto con los interlocutores sociales, el Gobierno debe también proseguir la reforma del Código del Trabajo para garantizar que se ajuste plenamente a las normas internacionales del trabajo. El orador animó a Honduras a continuar los esfuerzos para promover el diálogo social y garantizar el clima de confianza necesario a este fin.

La miembro trabajadora de la República de Corea declaró que en 2015 la Confederación de Sindicatos de Corea y otros grupos visitaron San Pedro Sula para investigar el respeto de los derechos humanos y sindicales en empresas coreanas instaladas en la ciudad. Los trabajadores de una empresa que produce autopartes testificaron acerca de las reiteradas violaciones de los derechos humanos básicos, incluidos los despidos de dirigentes sindicales electos y la falta de aplicación por el Gobierno de las leyes orientadas a proteger esos derechos o a proporcionar una reparación a los trabajadores. Tras la entrada en vigor, en marzo de 2017, de la nueva Ley de Inspección del Trabajo, los trabajadores afectados presentaron una reclamación por violaciones de la libertad sindical, pero están aún esperando una respuesta del Gobierno y la situación no ha mejorado desde entonces. En octubre de 2017, la Secretaría de Trabajo, a través de la inspección del trabajo llevó a cabo una inspección sobre la cuestión relativa a la negociación colectiva y, si bien los empleadores se comprometieron en la negociación colectiva siete meses más tarde, siguen denegando el reconocimiento de los sindicatos o la negociación colectiva. La mencionada inspección también reveló que continúan las violaciones de la libertad sindical y de la negociación colectiva, que figuran en una queja de 2012, y que el empleador objeto de dicha queja siguió negando que se hubiesen producido esas violaciones, obstaculizó y apeló los cargos y consiguió que se retrasara la impartición de justicia a los trabajadores. También persiste la discriminación contra los afiliados sindicales y el despido de éstos, valiéndose el empleador del acoso, así como del cambio de asignación de tareas y de los descansos para aislar a los dirigentes laborales de sus compañeros de trabajo y afiliados sindicales. En consecuencia, la oradora comparte la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos e insta al Gobierno a que no escatime esfuerzos, desde la legislación hasta las medidas administrativas, para que los trabajadores de Honduras ejerzan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

La miembro gubernamental del Canadá lamentó la falta de progreso por parte del Gobierno a la hora de reformar el Código del Trabajo para armonizarlo con el Convenio, así como la aparente ausencia de consultas tripartitas relacionadas con la reforma. Expresó su preocupación en lo concerniente a las violaciones de derechos humanos mencionadas en el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, así como las denuncias de asesinatos, secuestros, actos de violencia y amenazas de muerte contra sindicalistas, con la aparente impunidad de los autores, que se destacan en el informe de la Comisión de Expertos y se debaten en la Comisión de la Conferencia. La oradora instó al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones rápidamente y de conformidad con el Estado de derecho y el procedimiento debido, y resaltó que es esencial que se adopten medidas relativas a la investigación, el enjuiciamiento y la protección adecuadas para permitir el libre ejercicio de los derechos laborales en el país. Además, instó al Gobierno a que tome, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, todas las disposiciones necesarias para reformar el Código del Trabajo con arreglo a los principios del Convenio. A modo de conclusión, la oradora afirmó que su Gobierno sigue dispuesto a contribuir a que se respeten los derechos humanos en Honduras, entre otras cosas, mediante la plena aplicación de los instrumentos internacionales que recogen los derechos humanos y laborales, como el Convenio, e instó al Gobierno a que ponga en práctica su compromiso de aplicar y respetar esas normas.

Un observador representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) se refirió a varios casos relacionados con problemas de violación a la libertad sindical, como: el no registro por parte del Ministro de Gobernación de la nueva Junta Directiva de la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Honduras (ANDEPH); el despido, el 13 de enero de 2016, de la anterior presidente de la organización del Ministerio de Salud, que la llevó a interponer una demanda judicial por despido antisindical; el despido el 30 de marzo de 2018 de 700 trabajadores de la corporación municipal de San Pedro Sula, entre ellos 39 miembros del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Municipalidad Sampedrana (SIDEYTMS) con fuero sindical, por lo que se interpusieron acciones judiciales para la reposición o el pago de prestaciones laborales y, como consecuencia, negación del alcalde de firmar el nuevo convenio colectivo; la persecución por denuncias falsas de miembros del Sindicato de Trabajadores de la Medicina, Hospitales y Afines (SITRAMEDHYS), por ejemplo, la presidenta de la seccional 3 del Hospital Santa Bárbara y la presidenta de la seccional 34 del Hospital de Puerto Cortez. Además, en la casa presidencial se ha implementado un sistema de contratación de nuevas plazas para hacer frente a la sobrecarga de trabajo, pero de forma solapada el nombramiento se condiciona a la no sindicalización. Estos casos pueden ser considerados banales si los contrastamos con el asesinato de docenas de sindicalistas y activistas de derechos humanos en el país. Sin embargo, si el Gobierno no es capaz de hacer frente a estos problemas banales, mucho menos se puede considerar que tiene la capacidad y voluntad política para resolver los asesinatos de nuestros compañeros. Es evidente que los planes estratégicos, marcos nacionales, creación de secretarías y cuerpos especializados, Memorándums de Entendimiento, Hojas de ruta, como medios para hacer frente a la impunidad, la violencia y la inseguridad, no funcionan. Sólo sirven para que el Gobierno no enfrente a su responsabilidad. No se puede seguir aceptando este tipo de medio como respuesta a la problemática en el país. Se requiere justicia para que los sindicalistas hondureños puedan ejercitar sus derechos en un clima sin intimidación, sin violencia, y sin muerte. Las conclusiones de la Comisión deben reflejar la seriedad de la situación y exigir del Gobierno resultados tangibles a corto plazo.

El miembro trabajador de Colombia indicó que el Gobierno se encuentra nuevamente cuestionado por el sis-

tema de control, en razón a la grave violación del Convenio, denunciada por la CSI, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Internacional de la Educación (IE) y las centrales sindicales nacionales, ante la ocurrencia reiterada de amenazas, secuestros, incluso asesinatos contra dirigentes sindicales de varios sectores (entre ellos el de la educación, que suele ser el que más víctimas registra por el ejercicio de la asociación sindical). La ausencia de una investigación efectiva de los delitos, la negativa a reconocer su naturaleza antisindical y la no imposición de fallos ejemplificantes brindan un espacio propicio a los crímenes contra los y las dirigentes sindicales y se juntan a la gravedad de las violaciones del derecho a la vida e integridad. Recordando que la Comisión de Expertos señaló gravísimos obstáculos al ejercicio del derecho de huelga en violación del Convenio, también identificados en Colombia, es lamentable que ambos países ignoren estos comentarios. Al contrario, se prohíbe a las federaciones y confederaciones declarar la huelga, se exigen mayorías inalcanzables para votar la huelga e imposibilitarla en servicios que no son públicos esenciales en el sentido estricto del término, y no se modifica el Código del Trabajo que no garantiza la libertad sindical y conserva restricciones indebidas a su ejercicio. Expresó su preocupación por el hecho de que los gobiernos reiteradamente hagan caso omiso a las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión y reiteró el total apoyo a la solicitud de una misión de contactos directos realizada por el miembro trabajador de Honduras.

La miembro gubernamental de la República Dominicana manifestó su apoyo a la declaración realizada por la miembro gubernamental del Paraguay y reconoció las acciones llevadas a cabo por el Gobierno para reconocer la personería jurídica a nuevos sindicatos, los avances en materia de seguridad, complementados con medidas legislativas, judiciales y administrativas, para lograr el fortalecimiento de las instituciones que velan por la protección efectiva de los derechos humanos, la convivencia pacífica y el disfrute total de los derechos y principios fundamentales del trabajo.

Un observador, en representación de la Internacional de la Educación, destacó el papel desempeñado por las organizaciones gremiales, sindicales y de la clase trabajadora en contra del golpe de Estado de 2009 y sus consecuencias (despidos de docentes, asesinatos, encarcelación y suspensión de 18 y 303 docentes respectivamente, abandono del diálogo entre maestros y autoridades educativas y congelamiento del salario a los docentes durante nueve años, desempleo de 28 000 maestros, existencia de 4 500 y 2 500 escuelas unidocentes y bidocentes, carencia de servicios de agua y luz en las estructuras educativas, exclusión del sistema educativo público de alrededor de 500 000 niños y jóvenes, exclusión por la Ley Fundamental de Educación de los docentes y de la sociedad en general de los organismos e instancias de decisión en la formulación y seguimiento de las políticas públicas en materia educativa, alto índice de analfabetismo, reducción del presupuesto para educación y aprobación de leyes que criminalizan la protesta pública). Según el observatorio de la violencia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras desde 2009 hasta la fecha se asesinaron impunemente más de 83 docentes y 30 estudiantes en el primer trimestre de 2018. Ante la violencia, los docentes emigran a diferentes países. Se propuso sin éxito al Gobierno que se instale una mesa de diálogo para lograr un pacto social por la educación pública de calidad. El observador propuso: 1) que se organice una misión de contactos directos para evaluar la situación; 2) que el Gobierno informe sobre los avances en los procesos gubernamentales y jurisdiccionales, y 3) que ningún caso de los denunciados quede en la impunidad.

La miembro gubernamental de México se adhirió a la declaración realizada por la miembro gubernamental del Paraguay y agradeció las informaciones brindadas y las acciones concretas adoptadas por el Gobierno para atender la observación de la Comisión de Expertos. En especial, su voluntad para someter nuevamente a consideración del CES, principal entidad de diálogo y concertación social del país, las reformas de 2014 que quedaron pendientes al Código del Trabajo. Se confía en que ello coadyuve al consenso para dar continuidad a la elaboración de una Hoja de ruta, que permita la armonización del Código con el Convenio. El respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es un componente esencial para la realización del trabajo decente y, por ello, resulta satisfactoria la apertura del Gobierno y su disposición a colaborar con los mecanismos de control. Teniendo en cuenta su buena voluntad, se alienta al Gobierno a continuar emprendiendo esfuerzos tendientes a superar los retos que plantea la Comisión de Expertos y seguir trabajando de la mano de la OIT en el fortalecimiento del diálogo como herramienta fundamental para alcanzar la paz laboral.

El miembro trabajador del Brasil señaló que las centrales sindicales de Honduras manifiestan su profunda preocupación ante los casos de asesinatos, amenazas de muerte, persecución y seguimiento a dirigentes sindicales y ante la negligencia con que el Estado trata estos casos. No se ha recibido ningún informe sobre la persecución de estos crímenes, a pesar de que en la última década más de 300 defensores de los derechos humanos hayan sido asesinados. Cabe señalar a la atención del Gobierno que es obligación constitucional del Estado garantizar que los derechos de las organizaciones de trabajadores se ejerzan en un clima exento de violencia, presiones o amenazas, en el que se respetan plenamente los derechos humanos. El Gobierno no ha respondido a la solicitud de revisar el Código del Trabajo y ha impuesto leyes que vulneran los derechos laborales contemplados en el Código del Trabajo y los convenios internacionales. Tal es el caso de la Ley de Empleo por Hora, la reforma al artículo 7 del Código del Trabajo, o la modificación del artículo 72 de la Ley de Inspección del Trabajo. Ante la gravedad de la situación, el orador solicitó al Gobierno que garantizara la plena libertad de reunión y de manifestación y que cesara inmediatamente las prácticas que violan los derechos humanos y la libertad sindical.

El miembro gubernamental del Brasil manifestó su apoyo a la declaración realizada por la miembro gubernamental del Paraguay. Al mismo tiempo expresó su preocupación en relación a los procedimientos adoptados en esta Comisión, sin consenso tripartito. Asimismo, rechazó firmemente los actos de violencia antisindical y alentó al Gobierno a seguir con sus esfuerzos y avances concretos en la prevención de la violencia y en la lucha contra la impunidad, reconociendo los esfuerzos para promover, a través de acciones prácticas y cambios normativos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical, así como para reformar y modernizar su legislación laboral.

La miembro trabajadora del Canadá aludió a la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos en relación con los crímenes antisindicales y al contexto de impunidad que persiste y dijo que éstos se enmarcan en un contexto sistemático más amplio de violencia contra los sindicalistas, al igual que contra los defensores de los derechos humanos y ambientales. Según varias fuentes, desde 2009, 31 sindicalistas han sido asesinados, 200 han resultado heridos en ataques violentos, 52 trabajadores han muerto en confrontaciones contra los terratenientes y el Gobierno, 120 activistas medioambientales han muerto (desde 2010) y los ataques y la represión contra los ciudadanos hondureños han continuado con la muerte de 14 per-

sonas (incluyendo niños) durante los episodios de violencia relacionados con las elecciones en diciembre de 2017. Los conflictos sociales están relacionados con las disparidades económicas y las políticas del Gobierno, como las políticas agrarias y de inversión, que a menudo llevan a que se concedan permisos sobre las tierras a las grandes compañías internacionales, como por ejemplo empresas canadienses o de los Estados Unidos, pasando por encima de los derechos de la población rural pobre. Los recursos jurídicos de que disponen las personas afectadas más vulnerables para proteger sus derechos son limitados, y cuando recurren a ellos se convierten en víctimas de campañas de difamación, actos de intimidación, amenazas y ataques, como ha sido el caso de la activista medioambiental y líder indígena, Sra. Berta Cáceres, asesinada hace dos años en su casa después de recibir durante años amenazas contra su vida. Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la tasa de impunidad oscila entre el 95 y el 98 por ciento y rara vez se hace justicia. Para concluir, la oradora se hizo eco de las observaciones de la Comisión de Expertos que indican que la ausencia de sentencias condenatorias contra los culpables de delitos refuerza el clima de violencia e inseguridad y resulta perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales y los derechos humanos.

La miembro gubernamental de El Salvador coincidió con la declaración realizada por la miembro gubernamental del Paraguay y agradeció las informaciones brindadas relativas al cumplimiento del Convenio. La presencia de altas autoridades ante la Comisión denota el compromiso del Gobierno de Honduras. Cabe destacar los esfuerzos realizados en materia de prevención, protección e investigación del derecho a defender derechos humanos, particularmente los derechos de los trabajadores; la judicialización del 41 por ciento de los casos mencionados; las medidas integrales para proteger a siete líderes sindicales; la sumisión al CES de las reformas al Código del Trabajo que quedaron pendientes, y la elaboración conjunta de una Hoja de ruta que permita la armonización del Código con el Convenio. La oradora confió en que el Gobierno continuará con sus esfuerzos para asegurar el cumplimiento del Convenio y así garantizar los derechos relativos a la libertad sindical y al derecho de sindicación.

El miembro trabajador de la República Bolivariana de Venezuela indicó que la importancia del Convenio, uno de los ocho fundamentales, radica en la protección del derecho de todos los trabajadores a constituir libremente sindicatos que promuevan y defiendan los derechos laborales como la libertad sindical. La Comisión de Expertos señala una serie de asesinatos de dirigentes sindicales, maestros, indígenas, campesinos, defensores de derechos humanos y ambientales, lo que muestra un desprecio a la vida por aquellos que se ven afectados en sus intereses por las acciones que estos compañeros y compañeras realizan. La cantidad de muertos en el país, por participar en protestas sociales y políticas, organizar sindicatos, defender el medio ambiente o simplemente señalar la corrupción es la razón de la discusión del caso en el seno de la Comisión. Es importante resaltar la total impunidad en que se encuentran estos casos, por lo que hay que hacer un llamado al Gobierno para que genere espacios de diálogo que permitan establecer programas eficaces de protección a defensores de derechos humanos y laborales. La situación de los sindicatos estatales, a quienes se les niega el acceso a la contratación colectiva y aumentos salariales, evidenciando la falta de protección laboral, es preocupante, así como el temor de los trabajadores a participar en los procesos de reformas del Código del Trabajo por posible menoscabo de derechos. A la opresión social, se suma la flexibilización, provocando un retroceso de los derechos laborales, generando reformas en detrimento de beneficios ya establecidos. Leyes que incentivan la desprotección social e incumplimiento de consensos tripartitos, han llevado al señalamiento internacional de la desprotección laboral del Estado. Se solicitó una misión de contactos directos que permita evaluar la información del Gobierno y consultar con las centrales obreras hondureñas sobre la realidad de la situación de criminalización y flexibilización laboral y especialmente el papel del Estado como protector de los derechos humanos y laborales.

Una representante gubernamental mencionó que la seguridad continúa siendo una prioridad en la agenda de la presente administración. La violencia y la inseguridad aún presentan muy profundos problemas, cuyas consecuencias son graves para la sociedad hondureña, por ello, se hacen enormes esfuerzos para eliminar estos obstáculos, fortaleciendo las instituciones e implementando múltiples acciones estatales. Estas medidas que en su conjunto han permitido obtener avances en la protección de los connacionales, tal y como se evidenció, pues Honduras ha reducido sus índices de homicidios a 42,7 puntos en cinco años, un logro histórico para el país y ejemplo para el mundo considerando que en 2011 la cifra fue de 87,3 por cada 100 000 habitantes. Estos logros se han producido gracias a los avances que se han expuesto, como la protección de los sindicalistas como a defensores de derechos humanos, la creación de la estructura dentro del Ejecutivo para prevenir e investigar el delito y su consecuente fortalecimiento. En relación a los principales avances en el combate al crimen organizado, estos esfuerzos han sido amplificados: en 2016 se efectuaron 18 extradiciones; se ejecutaron 9 395 órdenes de captura; se destruyeron diez narco laboratorios; se decomisaron 8 350 armas de fuego y se incautaron 1 256 bienes de origen ilícito. Dicho avance, ha sido posible gracias a los esfuerzos de los órganos operadores de justicia y a la coordinación que hoy en día existe en el combate al crimen. Continúan los esfuerzos para el fortalecimiento integral de la investigación criminal: en los últimos años se ha fortalecido el Ministerio Público en más de 24 millones de dólares de los Estados Unidos entre 2015 y 2017, lo que le ha permitido impulsar las causas investigativas mediante la creación de nuevas dependencias, como la Fiscalía Especial para la protección de defensores de derechos humanos, periodistas, operadores de justicia, defensores de trabajadores y comunicadores sociales. Ello también ha permitido fortalecer la Agencia Técnica de Investigación Criminal (ATIC), incrementando su presupuesto que al iniciar operaciones era de aproximadamente 1,1 millones de dólares de los Estados Unidos a 6,4 millones de dólares. También se aprobó el reglamento especial de organización y funcionamiento de la dirección de medicina forense y el reglamento especial de organización y funcionamiento de la dirección de lucha contra el narcotráfico. En el ámbito de los esfuerzos para fortalecer el sistema de justicia, y a fin de mejorar el sistema de impartición de justicia en el país, se han implementado diversas medidas, entre las que destacan: i) el incremento en 2017 del presupuesto del Poder Judicial en más de 10 millones de lempiras, en relación al año 2016; ii) la reforma a la Ley Especial de Órganos Jurisdiccionales con Competencia Territorial, y iii) la creación de los juzgados especiales con jurisdicción nacional para conocer los casos de corrupción y extorsión; así como la creación de la Comisión especial para el proceso de selección de los jueces y magistrados anticorrupción y antiextorsión, integrada por representantes de la sociedad civil, la Corte Suprema de Justicia y la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH). Todos los esfuerzos mencionados representan algunos de los más grandes ejemplos de Honduras en el combate a la corrupción e impunidad, además de los cuales se debe mencionar la instalación en abril de 2016 de la MACCIH, promoviendo un fortalecimiento en la labor investigativa de las

instituciones del Estado. Igualmente, se han adoptado leyes que facilitan las labores en contra de la corrupción e impunidad, entre las que destacan: i) la creación de la Unidad Fiscal Especial Contra la Impunidad de la Corrupción (UFECIC); ii) la aprobación de la Ley de Financiamiento, Transparencia y Fiscalización de Partidos Políticos en Honduras, y iii) la instauración de una política anticorrupción en la Procuraduría General de la República. Honduras se aleja cada día más de su pasado violento causado por el crimen organizado y se convierte en una tierra más amigable para los defensores de derechos humanos. Un paso importante en este sentido fue la aprobación de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, la cual instaura el Sistema Nacional de Protección, el cual actualmente protege a siete líderes sindicales. En relación al caso de la Sra. Berta Cáceres, hay nueve personas detenidas y bajo proceso. Dentro de las medidas cautelares ordenadas por el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, los miembros del Consejo indígena San Isidro y los del Movimiento Lenca de la Paz, se benefician de una medida cautelar. Recientemente el Relator Especial sobre la situación de las y los defensores de derechos humanos de las Naciones Unidas, visitó el país, lo que significa un importante mensaje de apertura y de deseo en seguir mejorando para sobrepasar los desafíos de derechos humanos. Por último, la promoción y defensa de los derechos humanos en Honduras se ha fortalecido con la creación de la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, dando un paso firme hacia la protección de los derechos humanos desde el Estado. En el día de hoy, hay 211 personas entre defensores de derechos humanos, operadores judiciales y sindicalistas que están bajo protección.

Otro representante gubernamental reiteró que todos estos esfuerzos son prueba fehaciente de que Honduras asume con convicción sus compromisos internacionales en la protección de los derechos que garantiza el Convenio y de que no existe ninguna política de persecución y violencia antisindical desde el Estado, sino que se han creado las estructuras para combatir la impunidad y proteger los derechos de las y los líderes sindicalistas. Sobre las reformas al Código del Trabajo y sobre las nuevas inscripciones sindicales y la actuación del nuevo Gobierno y el respeto a derechos laborales, Honduras vive una nueva etapa en donde se garantizan mayores libertades individuales y el ejercicio de los derechos. En este contexto, el Gobierno reitera su voluntad política, de adoptar acciones conducentes para materializar las reformas al Código del Trabajo, de manera de armonizarlo con los convenios ratificados, proceso que se ha venido realizando de forma gradual mediante el diálogo social y de forma tripartita en el CES tal y como sucedió con la nueva Ley de Inspección del Trabajo, que ha sido la mayor reforma al Código del Trabajo en la historia de su vigencia. En cuanto a los avances en la aplicación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo, ésta ha permitido crear paulatinamente una nueva cultura de cumplimiento, con 32 268 inspecciones realizadas a la fecha, de las cuales se han beneficiado 433 304 trabajadores. Asimismo, desde la entrada en vigor de dicha ley, se han impuesto multas por distintas infracciones laborales por un valor aproximado de 1,2 millones de dólares de los Estados Unidos, resaltándose un monto total de 62 000 dólares por violaciones a libertades sindicales y 198 000 dólares por obstrucción a la labor de la inspección. En cuanto a la armonización del Código del Trabajo con el Convenio y a las reformas pendientes, y recordando lo sucedido en 2014 donde las centrales de trabajadores expresaron sus reservas, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social está elaborando una nueva propuesta que servirá de base en las discusiones. En ese sentido, el Gobierno asume su compromiso de someter de nuevo al CES la discusión de las reformas y asimismo elaborar una Hoja de ruta que permita continuar con la armonización del Código con el Convenio en busca de que se logre el consenso. En este sentido se solicita de nuevo la asistencia y el acompañamiento técnico de la OIT. Honduras seguirá siendo un Estado respetuoso de los derechos humanos, donde la protección y promoción de dichos derechos está en el centro de todas las acciones. El orador destacó que el Estado es un socio con causas comunes con la OIT ya que se comparten valores e intereses en un afán de seguir haciendo importantes aportes a la consecución de los objetivos internacionales de justicia social con equidad y un mejor ámbito de trabajo.

Los miembros empleadores, agradecieron las informaciones brindadas. Respecto de los derechos sindicales y las libertades públicas se valoran los esfuerzos del Gobierno por fortalecer las instituciones de seguridad, pero lo hecho hasta ahora es aún insuficiente. Se exhorta al Gobierno a acelerar los procesos de investigaciones que concluyan con el sometimiento de los responsables ante la justicia y a que informe a la Comisión de Expertos sobre los resultados de las mismas y las sentencias condenatorias cuando se dicten. En relación al artículo 2 y siguientes del Convenio relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales, la reforma del Código del Trabajo es necesaria, pero no sólo para adaptarlo al Convenio sino a las nuevas formas de trabajo. Se hace indispensable establecer un diálogo social tripartito para lograr las modificaciones legislativas pendientes, tal como se hizo para la Ley de Inspección del Trabajo, y se podría tener en cuenta la economía informal. El diálogo tripartito debe realizarse de buena fe, y no necesariamente asegura el consenso. El necesario consenso confiere al final un poder de veto que fue lo que ocurrió con las reformas de 1993 y de 2014 cuando la posición del sector sindical impidió avanzar. El Gobierno no puede renunciar a sus obligaciones. Instaron al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la Oficina pero, visto el tiempo transcurrido, ésta tiene que tener plazos, antes de la próxima sesión de la Comisión de Expertos, y reiteraron la solicitud del Grupo de los Empleadores en el sentido de que en las conclusiones de la Comisión no se haga referencia al derecho de huelga.

Los miembros trabajadores en respuesta a los comentarios de los miembros empleadores sobre al derecho de huelga, reiteraron que su posición no ha cambiado. El Convenio protege el derecho internacional de huelga. Este derecho es parte del derecho a la libertad sindical que es un derecho fundamental y asegura a los trabajadores que su voz, con demasiada frecuencia ignorada por los gobiernos y los empleadores, sea escuchada. Por ende, el Gobierno tiene que adecuarse a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. A pesar de las opiniones divergentes sobre este tema en particular, los miembros trabajadores continúan comprometiéndose de manera constructiva para llegar a conclusiones consensuadas, de conformidad con el acuerdo con los empleadores. La situación en el país es sumamente grave (equiparándose a países como Guatemala y Colombia) con respecto a los altos niveles de violencia antisindical y una impunidad casi total por este tipo de crímenes. Es necesario solucionar inmediatamente esta situación. El Gobierno es abierta y directamente responsable de los actos de violencia antisindical que tuvieron lugar después de las elecciones políticas de 2017, en los cuales docenas de civiles han sido asesinados por militares y policías, y miles han sido heridos, arrestados, encarcelados o torturados por agentes estatales, y nadie ha sido responsabilizado por ello. El Gobierno es incapaz de hacer frente a la violencia y la impunidad contra los sindicalistas y participa en la violación generalizada de los derechos humanos. Ningún trabajador puede ejercer sus derechos fundamentales mientras sepa que las autoridades quedan impunes cuando cometen un asesinato. No obstante, este

caso no concierne solamente la violencia antisindical. Los trabajadores no tienen la posibilidad de ejercer su derecho a la libertad sindical debido a un Código del Trabajo deficiente, un sistema de inspección laboral fallido (como se discutió en la Comisión de la Conferencia en 2016) y a algunos empleadores que violan la ley a sabiendas de que van a quedar impunes. Los miembros trabajadores expresaron su preocupación con respecto a los esfuerzos desplegados para frustrar la formación de sindicatos, especialmente en el sector de la agricultura, donde la discriminación antisindical es particularmente intensa, incluso en la producción del melón y el aceite de palma. Los trabajadores de la industria del vestido también se enfrentan a una oposición intensa e ilegal por parte de sus empleadores y a menudo son despedidos por tratar de formar sindicatos. Esto conlleva un aumento de la violencia. Por último, recordando que la Comisión de Expertos observó durante años que la legislación laboral no cumple con el Convenio, los miembros trabajadores solicitaron al Gobierno que aborde inmediatamente por lo menos las reformas prioritarias mediante la promulgación de enmiendas elaboradas en colaboración con los interlocutores sociales. Asimismo, consideraron necesario que una misión de alto nivel de la OIT visite el país para constatar los progresos realizados antes de finales del año.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la declaración oral formulada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó los graves alegatos sobre actos de violencia antisindical, en particular, las agresiones físicas y los asesinatos, así como la ausencia de condenas contra los culpables de estos crímenes, lo cual crea una situación de impunidad que acentúa el clima predominante de violencia e inseguridad.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **adopte sin demora todas las medidas necesarias para garantizar que se llevan a cabo con prontitud investigaciones sobre los asesinatos y para determinar las personas responsables, y que se castiga a las personas culpables de estos delitos;**
- **proporcione protección rápida y efectiva a todos los dirigentes y afiliados sindicales que se encuentran amenazados de manera que se garantice la protección de sus vidas e integridad física, y aplique medidas que eviten otros casos de asesinatos y violencia contra sindicalistas;**
- **realice con apremio las investigaciones competentes de estos actos de violencia antisindical y se enjuicie a las personas consideradas responsables de estos delitos;**
- **vele por que las autoridades competentes dispongan de recursos y personal suficientes para llevar a cabo este trabajo con eficacia, y**
- **adopte las medidas necesarias para crear un entorno en el que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical sin verse amenazados por la violencia o por otras violaciones de sus libertades civiles.**

En consulta con los interlocutores sociales, ponga el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio en relación con:

- **la exclusión de las organizaciones de trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores (artículo 2, párrafo 1);**
- **la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa (artículo 472);**
- **el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato (artículo 475), y**
- **los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical: tener la nacionalidad hondureña (artículos 510, *a),* y 541, *a)*); pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, *c),* y 541, *c)*), y saber leer y escribir (artículos 510, *d),* y 541, *d)*).**

La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de dar seguimiento a estas conclusiones. Pide asimismo al Gobierno que informe detalladamente a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión de noviembre de 2018, sobre las medidas adoptadas para poner en práctica estas conclusiones. La Comisión insta al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

El representante gubernamental ofreció la colaboración de su Gobierno para el éxito de la misión de contactos directos que se enviará al país en aplicación de las conclusiones de la Comisión así como para recibir la asistencia técnica solicitada a la OIT. Reiteró que no existe política alguna de persecución ni de violencia antisindical desde el Estado y que, además de las acciones ya implementadas sobre las que se ha informado a la Comisión, se creará, con la asistencia técnica de la OIT, una mesa de seguimiento e información sobre casos de violencia sindical en el Consejo Económico y Social (CES). Indicó, con respecto a las reformas al Código del Trabajo, que las mismas serán sometidas nuevamente a la discusión tripartita en el CES, con la asistencia técnica de la OIT y que, en ausencia de acuerdo, como ha ocurrido en los últimos años, se procederá a presentar al Congreso Nacional el proyecto de reformas del Gobierno, a fin de armonizar la legislación nacional al Convenio.

JAPÓN (ratificación: 1965)

Una representante gubernamental indicó que los derechos laborales fundamentales de los empleados de la administración pública nacional están, hasta cierto punto, restringidos. Sin embargo se les compensa a través del Sistema de Recomendación de la Autoridad Nacional del Personal (NPA) y otras medidas. Concretamente, la legislación adoptada por la Dieta basándose en las Recomendaciones de la NPA aborda las cuestiones relativas a la remuneración, las horas de trabajo, las vacaciones y otras condiciones de trabajo. La NPA es un órgano independiente tanto de los empleadores como de los empleados, que toma sus propias decisiones. Con respecto, en particular, al nivel de remuneración de los empleados de la administración pública nacional, la NPA formula sus Recomendaciones con el objetivo de lograr un equilibrio entre los niveles de remuneración en los sectores público y privado, eliminando las diferencias salariales entre ambos sectores. Para ello, la Autoridad realiza encuestas por todo el país en consulta con representantes de los empleadores y los trabajadores, y compara detalladamente los niveles de remuneración en los sectores público y privado. Una vez recibidas las Recomendaciones de la NPA y tras consultar a las asociaciones de empleados, el Gobierno revisa la escala de remuneración mediante unos proyectos de ley que se presentan a la Dieta para su adopción. La posición básica del Gobierno es de respetar las Recomendaciones de la NPA. La Ley de la Administración Pública Nacional se revisó en 2014 y se estableció la Oficina de Asuntos de Personal adscrita al Gabinete. Incluso después de esta enmienda, el Gobierno sigue revisando la remuneración de acuerdo con las Recomendaciones de la NPA. Si bien las condiciones fiscales siguen siendo estrictas, en los últimos cuatro años se han aumentado todos los años tanto el sueldo básico como las primas. Por consiguiente, en opinión de la oradora, la NPA sigue ofreciendo medidas compensatorias. El Gobierno también confía en que las condiciones de trabajo de los empleados de la administración pública se mantengan de forma apropiada mediante la deliberación de proyectos de ley pertinentes preparados por

el Gobierno en base a las Recomendaciones de la NPA, entidad neutral e independiente. Con respecto a la cuestión de un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores, el Gobierno seguirá acudiendo al diálogo social con las asociaciones de empleados para que se examinen cuidadosamente estas cuestiones. En particular, se deben atender las siguientes preocupaciones: el costo de la negociación que puede llevar a cierta confusión, el posible efecto de la prolongación de las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores en el funcionamiento normal de los servicios, los riesgos asociados con la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la preocupación de que puede convertirse en una práctica habitual el hecho de que los casos se lleven a arbitraje.

En lo concerniente al personal de personal de extinción de incendios, recordó que se considera que la naturaleza del servicio de extinción de incendios es similar a la de la policía; por lo tanto a los bomberos no se les otorga el derecho de sindicación. Históricamente, este servicio ha formado parte del sistema policial. En el Japón, uno de los países más afectados por desastres naturales, el servicio de extinción de incendios tiene que actuar en condiciones difíciles y en estrecha cooperación con la policía y las fuerzas de autodefensa. Cuando tuvo lugar el gran terremoto en el este del Japón en 2011, los equipos de respuesta de emergencia a los incendios fueron movilizados por el Comisionado de la Agencia de gestión de lucha contra incendios y otras catástrofes (FDMA) de conformidad con la Ley de Gestión de Lucha contra Incendios y otras Catástrofes, en su tenor modificado en 2003. Se debería reconocer la manera en que los bomberos se relacionan con la policía y las fuerzas de defensa cuando llevan a cabo operaciones extremadamente peligrosas. Estas son las razones por las que no se otorga el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios. Sin embargo, como alternativa, se ha establecido el sistema de comités del personal de extinción de incendios (FDPC). La función de estos comités consiste en examinar las propuestas relativas a las condiciones de trabajo del personal del servicio de bomberos y presentar sus opiniones al respecto al jefe del servicio de bomberos. Este sistema se introdujo mediante una enmienda a la Ley de gestión de lucha contra incendios y otras catástrofes tras concluirse un acuerdo entre el Ministro del Interior y Comunicaciones y el presidente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Prefecturas y Municipios del Japón (JICHIRO) para aceptar dicho sistema a nivel nacional. El sistema es plenamente operativo para resolver problemas relacionados con las condiciones de trabajo y otros asuntos. En sus veinte años de existencia, los comités han examinado en torno a 110 000 propuestas y han considerado que alrededor del 40 por ciento eran adecuadas para su aplicación. Más del 50 por ciento de estas últimas se han aplicado y abordan cuestiones que el personal de extinción de incendios considera urgentes, como la necesidad de adoptar medidas para hacer frente al acoso o promover la participación activa de las mujeres. Por consiguiente, el sistema de comités contribuye a atender las demandas del personal. La oradora subrayó que el Gobierno se esfuerza por mejorar este sistema y, a tal efecto, realizó una encuesta adicional en enero de 2018 con miras a determinar las esferas en que se pueden introducir mejoras. El cuestionario de este sondeo se preparó en estrecha consulta con la JICHIRO. Basándose en los resultados obtenidos, el Gobierno ha procedido a intercambiar opiniones con representantes de los bomberos, la JICHIRO y representantes de los empleadores. Todos coinciden en que es necesario mejorar la política para garantizar una mejor comunicación, la transparencia en los procedimientos y un entorno donde el personal se sienta seguro al expresar sus opiniones. El Gobierno intentará elaborar un plan de mejora de los comités del personal de extinción de incendios y revisar la política de funcionamiento del sistema de comités durante el verano de 2018, en consulta con los interlocutores sociales. Además de dicha consulta, el Gobierno realizará de forma regular el diálogo social en relación al FDPC con representantes de los bomberos, representantes de los trabajadores tal como la JICHIRO y representantes de los empleadores. Recordó que el Japón ratificó el Convenio en 1965, tras concluir el Comité de Libertad Sindical en dos ocasiones que considerar el servicio de bomberos del Japón como «servicios asimilados a la policía» no plantea problema en cuanto a la aplicación del Convenio. Del mismo modo, los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga no se otorgan al personal penitenciario porque este personal se incluye, a los efectos de este Convenio, en la definición de «la policía». Al igual que los agentes de policía, los funcionarios de prisiones están autorizados a portar y utilizar armas. Son responsables de encarcelar a las personas sentenciadas a penas de prisión, investigar los delitos que ocurren dentro de los establecimientos penitenciarios, arrestar a los sospechosos y asumir las funciones de los agentes de la policía judicial en los establecimientos penitenciarios. Se comunicará toda información actualizada al alcance sobre las cuestiones mencionadas a la Comisión de Expertos. La oradora concluyó pidiendo a la OIT que tenga en cuenta los puntos de vista del Gobierno y las circunstancias únicas del país y que espere a que concluyan las consultas nacionales.

Los miembros empleadores recordaron que la aplicación del presente Convenio había sido objeto de 19 observaciones de la Comisión de Expertos desde 1981, de las cuales la Comisión de la Conferencia había examinado algunas en 1989, 1993, 1995, 2001 y 2008. En su observación de 2017, la Comisión de Expertos determinó dos cuestiones principales: por un lado, la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores de la administración pública; y, por otro, la denegación de este mismo derecho al personal de extinción de incendios y a los funcionarios de prisiones. Considerando la necesidad de ser flexible al precisar el significado del término «policía» para ponerlo en consonancia con el contexto nacional, parece razonable que el Gobierno reconozca a los funcionarios de prisiones dentro de la misma categoría que a la policía y, por tanto, les excluya del derecho a organizarse y a constituir un sindicato. Se había solicitado al Gobierno que estudiara, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, qué categorías del personal de prisiones pueden considerarse como parte de la policía — y en consecuencia eximidas de la aplicación del Convenio — y cuáles no lo son. Para las categorías que no están cubiertas por el Convenio se podría pedir al Gobierno que prevea mecanismos de compensación; en cuanto a las demás, deberían garantizarse los derechos establecidos en el Convenio. Aunque no se haya reconocido tradicionalmente al personal de extinción de incendios dentro de las excepciones al derecho de sindicación previstas para las fuerzas armadas, el Gobierno lo considera como categoría asimilable a la policía: en caso de catástrofe natural, sus responsabilidades son similares en cuanto a la protección de la vida, la integridad física y las propiedades de las personas. Además, el Gobierno ratificó el Convenio entendiendo que se consideraría al personal de extinción de incendios como parte de la policía; se refirió asimismo al sistema FDPC, que se introdujo con arreglo al acuerdo de 1995 y cuyo ámbito de aplicación abarca toda la nación. Así pues, el Gobierno tiene motivos para tener en cuenta la historia y circunstancias que llevaron a la ratificación del presente Convenio, así como la percepción tradicional que se tiene en el Japón del papel de dicho personal de incendios. Los miembros empleadores explicaron su posición sobre este asunto en la discusión que tuvo lugar en 2008 y, en relación con el sistema FDPC, destacaron el nuevo nivel de participación

que tiene el Gobierno en él. Con el fin de cumplir con la aplicación del Convenio, el personal de extinción de incendios debe gozar del derecho de sindicación, que no requiere necesariamente el derecho a constituir un sindicato. En cambio, un sistema como el FDPC podría dar cumplimiento a esta obligación, siempre y cuando se autorizara al personal de extinción de incendios a afiliarse a un sindicato en relación con su profesión, aunque no necesariamente a constituir uno. El Gobierno creó también misiones de investigación sobre el modo de funcionar de ese sistema. Debería proporcionarse información sobre la base de esa iniciativa, así como información sobre los resultados de los estudios de investigación. Sobre esta base, los miembros empleadores consideraron que en el futuro debe evaluarse atentamente el contexto japonés para comprender mejor esta cuestión.

Por último, la Comisión de Expertos puso de relieve la denegación del derecho de sindicación a los empleados de la administración pública, observando que éstos deberían disfrutar del ejercicio del derecho de huelga sin riesgo de ser sancionados por ello. Los miembros empleadores volvieron a manifestar que no habían modificado su posición con respecto a esta cuestión desde el debate de 2008: el derecho de huelga no forma expresamente parte del Convenio y, por tanto, no está comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio sobre el que el Comité de Expertos ha de formular sus observaciones. Si los empleados de la administración pública tienen o no el derecho de huelga es una cuestión que debería decidirse a nivel nacional. Expresaron su preocupación por el hecho de que la Comisión de Expertos lo hubiera incluido en sus observaciones, y manifestaron que no profundizarían más en esta cuestión. Por último, señalaron que el Gobierno debería continuar su compromiso constructivo con la OIT con respecto al personal de extinción de incendios y los funcionarios de prisiones con miras a garantizar el cumplimiento del Convenio.

Los miembros trabajadores recordaron que el Japón ratificó el Convenio hace más de 53 años. Las cuestiones que la Comisión tiene ante sí, a saber, el derecho del personal de extinción de incendios y del personal penitenciario a constituir genuinas organizaciones de trabajadores, así como el derecho de sindicación y de huelga de los funcionarios públicos, han sido objeto de examen por los órganos de control de la OIT desde entonces. La Comisión ha examinado la aplicación del Convenio en el Japón en numerosas ocasiones y ha pedido al Gobierno que vele por que se garanticen los derechos que asisten a los funcionarios públicos en virtud de dicho instrumento y por que los bomberos gocen del derecho de sindicación sin injerencia de las autoridades públicas. A pesar de que el caso se examinó en numerosas ocasiones y de que los sindicatos nacionales dieron enormes muestras de compromiso, paciencia y diligencia, no se han realizado progresos para garantizar los derechos que asisten a los trabajadores en virtud del Convenio. Dos leyes que datan de 1948, a saber, la Ley de la Administración Pública Nacional (artículo 108 2) y la Ley de la Administración Pública Local (artículo 52, 5)), prohíben que los bomberos y el personal penitenciario se afilien a un sindicato o constituyan uno propio para mantener y mejorar sus condiciones de trabajo entablando negociaciones con las autoridades competentes. El Gobierno intentó justificar esta prohibición acogiéndose al párrafo 2 del artículo 9 del Convenio, alegando que los bomberos y el personal penitenciario desempeñan funciones comprendidas en el mandato de la policía. Sin embargo, la Comisión de Expertos ya había declarado en 1973 que no consideraba que, por su naturaleza, las funciones de los bomberos debieran ser excluidas del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión también había pedido al Gobierno que adoptara las medidas apropiadas para garantizar el derecho de sindicación de tales trabajadores. En diciembre de 2010, el Ministerio del Interior y Comunicaciones publicó un informe en el que revelaba que no había obstáculos prácticos para conceder el derecho de sindicación a los bomberos. Sin embargo, el Gobierno ha decidido retirar el proyecto de ley sobre las relaciones laborales de los empleados locales de la administración pública, que habría reconocido este derecho, y ha pedido un nuevo intercambio de opiniones sobre el tema. El miembro trabajador se mostró profundamente decepcionado por la falta de progresos y puso en duda la voluntad del Gobierno de celebrar consultas reales, eficaces y eficientes y resolver la situación. Además, en cuanto a los bomberos, al parecer el Gobierno considera que el sistema de comités que ha establecido es un medio adecuado para permitir que el personal participe en la determinación de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, este sistema no puede considerarse en modo alguno una alternativa válida al derecho de sindicación, ya que los comités no son creados libremente por los trabajadores y no tienen poder de negociación ni de decisión. Éstos se reúnen y formulan recomendaciones a la FDMA, que goza de facultades discrecionales en cuanto a la aplicación de las mismas. Mientras el Gobierno se demora en adoptar medidas concretas para aplicar el Convenio, los trabajadores afrontan las consecuencias de la denegación de sus derechos más fundamentales. La falta de democracia en los centros de trabajo y las restricciones impuestas a la capacidad de los trabajadores para expresar colectivamente sus preocupaciones han creado un entorno de trabajo abusivo en los cuerpos de bomberos. El acoso y los actos de violencia verbal y física por parte de superiores se han convertido en moneda corriente e incluso han provocado un suicidio. El Gobierno es responsable en parte de esos abusos. Los miembros trabajadores condenaron enérgicamente que el Japón no garantice la libertad sindical a los bomberos y al personal penitenciario en la legislación y en la práctica. El Japón no puede seguir afirmando que es una sociedad libre y abierta al tiempo que niega los derechos más básicos a sus trabajadores y los expone a abusos. Es aberrante alegar, como lo hizo en numerosas ocasiones la representante gubernamental, que el Gobierno no reconoce el derecho de sindicación de los bomberos porque ello podría afectar a las operaciones de socorro de emergencia. En realidad, los bomberos, las Fuerzas de Autodefensa del Japón y la policía local se movilizan durante las emergencias para salvar vidas: los bomberos siempre han actuado con profesionalidad y no dejarán de hacerlo por afiliarse a un sindicato.

También existen limitaciones y obstáculos que impiden que los trabajadores de la administración pública disfruten del derecho de huelga. Este problema se ha visto agudizado por la reforma laboral en curso impulsada por el Gobierno. En el artículo 98 de la Ley de la Administración Pública Nacional se prohíbe el derecho de huelga de los funcionarios públicos y, en el artículo 110, se tipifica como delito la instigación o incitación a la huelga y se la sanciona con penas de prisión de hasta tres años o multas de hasta un millón de yenes. Además, el marco jurídico para promover negociaciones autónomas sobre las condiciones de trabajo sigue siendo inadecuado. Sólo los empleados del sector público que realizan trabajos manuales pueden participar en negociaciones colectivas. A pesar de tratarse de cuestiones de larga data sobre las que ha celebrado consultas con los interlocutores sociales, el Gobierno retiró todas las enmiendas propuestas y, en su lugar, adoptó la Ley de Enmienda en abril de 2014, en la que se dispone que la Oficina de Asuntos de Personal, adscrita al Gabinete, seguirá esforzándose por llegar a un acuerdo. El Gobierno sigue sin decidirse a este respecto y no ha mostrado ningún progreso tangible. Si bien procede fomentar las consultas tripartitas sobre cuestiones legislativas, en

particular sobre las relaciones laborales, éstas prácticamente carecen de sentido e incluso pueden constituir un obstáculo si no propician medidas concretas. El Gobierno al parecer considera que las funciones de la NPA son una compensación adecuada para la restricción de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores del sector público. La NPA es un organismo del Gobierno cuyos miembros se seleccionan entre los integrantes de la Dieta, y no sobre la base de un mecanismo tripartito. No se celebran consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores. La NPA tiene como mandato formular recomendaciones al Gobierno y las autoridades municipales en interés de las condiciones de trabajo y las normas laborales fundamentales de los empleados del sector público. La aplicación de las recomendaciones adoptadas depende enteramente de decisiones políticas y el proceso para decidir si se aplican las recomendaciones, o de qué manera se aplican, no es transparente. Puesto que no puede garantizar que cuenta con la confianza de los interlocutores sociales y que, una vez adoptadas, las decisiones serán vinculantes y se aplicarán plena y rápidamente, la NPA no reúne las condiciones establecidas en el Convenio sobre las medidas compensatorias. El Gobierno debe adoptar sin más demora las medidas necesarias para demostrar que respeta los derechos fundamentales de los trabajadores y que está dispuesto a lograr una sociedad abierta y democrática.

El miembro empleador del Japón lamentó que los trabajadores de que se trata y el Gobierno no hayan podido resolver el problema y que este último se haya planteado ante la Comisión. Presentar el caso a la OIT no llevará necesariamente a encontrar una solución. Los empleadores japoneses confirman plenamente la información facilitada por el Gobierno. En cuanto a la situación de los bomberos, el orador recordó que la función que desempeñan es distinta a la de otros países y consideró que se deberían tomar en consideración los contextos nacionales. Todas las partes interesadas han realizado esfuerzos en ese sentido. El 1.º de junio de 2018, los partidos de la oposición, apoyados por la JTUC RENGO, presentaron un proyecto de ley para establecer el derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores y eliminar la NPA. Los trabajadores japoneses tienen que conseguir el apoyo de la población y de esta forma el Parlamento estará preparado para debatir dicho proyecto. Los comentarios y recomendaciones de los órganos de control no son vinculantes, pero pueden observarse plenamente si en ellos se tienen en cuenta las circunstancias nacionales. Esto también es aplicable a los derechos de los funcionarios de los servicios penitenciarios que nunca se han examinado en el plano nacional. El orador expresó su profunda convicción de que las partes resolverán el problema por sí solas en vez de recurriendo a foros internacionales.

El miembro trabajador del Japón indicó que su país ha seguido violando el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) en lo que respecta a los derechos laborales básicos de los empleados públicos. Las violaciones incluyen la denegación del derecho a constituir organizaciones si la autoridad no da su aprobación previa y nombra dirigentes sindicales que trabajen a tiempo completo para el sindicato. El derecho de sindicación del personal de extinción de incendios y los funcionarios de los servicios penitenciarios es denegado por ley. Se había procurado ayudar a mejorar la situación mediante los informes y las recomendaciones de los órganos de control, como la Comisión Dreyer que visitó el Japón con fines de investigación y conciliación, pero los problemas siguen sin resolverse. El Gobierno presentó a la Dieta proyectos de ley para introducir reformas en la Ley de la Administración Pública Nacional (junio de 2011) y la Ley de la Administración Pública Local (noviembre de 2012), que se habían redactado celebrando consultas entre el Gobierno y los sindicatos pertinentes, con inclusión de la JTUC RENGO. Dichos proyectos habrían permitido otorgar el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios si se hubieran adoptado. Sin embargo, los proyectos se dejaron de lado debido a la disolución de la Cámara de Representantes en noviembre de 2012. La Comisión de Expertos tomó nota con pesar de esa situación. Desde entonces, no se ha propuesto ninguna medida legislativa. Durante el proceso de recuperación y reconstrucción tras el gran terremoto que se produjo en el este del Japón el 11 de marzo de 2011, los empleados de la administración pública, entre ellos los bomberos, desempeñaron sus funciones pese a la falta de experiencia previa y de información suficiente. Ello se debió sobre todo a su gran sentido del deber de proteger las vidas y propiedades de los ciudadanos. Sin embargo, el Gobierno y otras partes habían afirmado que si se les otorgaba el derecho de sindicación los bomberos desempeñarían sus funciones en forma limitada. No obstante, el desempeño y ese otorgamiento son cuestiones totalmente independientes. El orador pidió que se conceda inmediatamente el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios. Asimismo, se refirió a un caso de empleados del servicio forestal nacional, cuyos derechos sindicales habían sido restringidos. Tenían derecho a celebrar convenios colectivos, pero lo perdían si la fuente de financiamiento del mencionado servicio pasaba de una cuenta especial a una cuenta general. El orador recordó el sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores previsto en virtud del artículo 12 de la Ley Orgánica sobre la Reforma de la Administración Pública Nacional. Desde 2014, el Gobierno ha reiterado que es necesario seguir examinando a fondo la situación; a tal efecto, ha llevado a cabo encuestas e intercambiado opiniones según las circunstancias de cada caso. Con todo, es lamentable que no se haya obtenido ningún resultado tangible hasta la fecha. La JTUC RENGO ha notificado a la Comisión de Expertos y al Comité de Libertad Sindical esta falta de acción e intención del Gobierno de resolver las cuestiones. En conclusión, el orador expresó la esperanza de que el examen y las conclusiones de la Comisión traigan consigo una respuesta y compromiso sinceros del Gobierno para resolver las cuestiones relativas a los derechos laborales básicos de los empleados de la administración pública. La JTUC RENGO reiteró su disposición a realizar todos los esfuerzos necesarios en ese sentido.

La miembro gubernamental de Noruega, haciendo uso de la palabra en nombre de los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, recordó que se trata de un caso de larga data que aborda el derecho de sindicación, especialmente de los bomberos y del personal penitenciario, y el derecho de huelga en el sector público. En los países nórdicos a todos los empleados públicos se les reconoce el derecho de sindicación. El derecho de sindicación de los empleados públicos es importante para asegurar que exista una voz independiente y firme en todos los niveles, incluido el lugar de trabajo. En los países nórdicos los procesos de negociación colectiva y de consultas en el lugar de trabajo son, en muchos sentidos, los mismos en los sectores público y privado. Sin embargo, la administración pública tiene sus propias particularidades y existen servicios en los que puede limitarse el derecho de huelga. La Comisión de Expertos acepta que el derecho de huelga pueda limitarse o prohibirse en la administración pública en el caso de los funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado o cuando un paro prolongado puede dar lugar a graves consecuencias para el público. En algunos casos, puede mantenerse un servicio mínimo negociado. En relación con la situación de los países nórdicos, señaló que el derecho de huelga en el sector público es amplio, pero aun así es conforme al interés pú-

blico. Existen pocas restricciones, impuestas por la legislación a través de leyes ad hoc o acordadas entre los interlocutores sociales en los convenios colectivos. Alentó al Gobierno a que garantice un diálogo social continuo y progresos en esta materia.

La miembro trabajadora de Polonia señaló la falta de progresos pese a que la Comisión ha examinado en forma reiterada este caso, más recientemente en 2008, cuando se pidió al Gobierno que asegure que los funcionarios públicos tienen los derechos garantizados en virtud del Convenio y que el personal de extinción de incendios goza del derecho de sindicación sin injerencia de las autoridades públicas. No obstante, tanto los funcionarios públicos como el personal de extinción de incendios siguen estando excluidos del derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos en virtud de la Ley de la Administración Pública Local y de la Ley de la Administración Pública Nacional. En 1973, la Comisión de Expertos había considerado ya que las funciones del personal de extinción de incendios no eran de tal naturaleza como para excluir a esta categoría de trabajadores en virtud del artículo 9 del Convenio. La exclusión de la policía o de las fuerzas armadas puede justificarse sólo sobre la base de su responsabilidad por la seguridad interior y exterior del Estado. Además, por la naturaleza de sus obligaciones los funcionarios de prisiones están incluidos dentro de la categoría de fuerzas del orden y no gozan del derecho de sindicación. Esto no está en conformidad con las normas de la OIT. La oradora condenó la incapacidad del Gobierno para garantizar la libertad sindical al personal de extinción de incendios y al personal de prisiones en la legislación y en la práctica e instó al Gobierno a realizar consultas con los interlocutores sociales, incluidos los representantes del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones, con vistas a encontrar una solución.

La miembro trabajadora de Singapur, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros trabajadores de Francia, del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), de la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC), de la Confederación Sindical Indonesia para la Prosperidad (KSBSI), de la Federación de Sindicatos de Corea (FKTU), de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), de la Federación de Trabajadores de Pakistán (PWF), de la Federación de Trabajadores Libres (FFW) (Filipinas) y del Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC), declaró que los empleados de la administración pública del Japón tienen restringidos sus derechos laborales básicos. Se estableció una organización independiente como medida compensatoria para regular los salarios y las condiciones laborales de los empleados públicos, asuntos que normalmente se resuelven a través de las negociaciones obrero-patronales. La Comisión de Expertos ha manifestado con claridad que los mecanismos de las medidas compensatorias deben garantizar unos procedimientos adecuados, imparciales y expeditos de conciliación y arbitraje, en los que las partes confíen y en cuyas diversas etapas puedan participar y en los que los laudos, una vez dictados, sean vinculantes y se apliquen plenamente y sin retrasos. En este sentido, no se cumplen las medidas compensatorias propuestas por el Gobierno. Concretamente, se estableció el NPA, una organización independiente, bajo la jurisdicción del Gabinete, que nombró a los comisarios. Ello dio lugar a una organización que carece de imparcialidad. Además, la capacidad de las partes de participar en todas las etapas de los procedimientos, no debe limitarse simplemente a participar en reuniones; las partes deben poder intercambiar opiniones, persuadir, dar su consentimiento y hacer concesiones, sin lo cual no se puede ganar la confianza de las personas interesadas. Además, si bien el NPA formula recomendaciones salariales anuales, éstas no son vinculantes para el Gobierno, que es también el empleador. A este respecto, debe recordarse que, si bien el Gobierno tiene autoridad y responsabilidad financiera, las cuestiones inseparables de salarios y condiciones laborales han de resolverse a través de negociaciones obrero-patronales. De este modo, ambas partes tienen una responsabilidad compartida en esta materia. Para concluir, destacó la importancia de los derechos laborales básicos y de unas relaciones laborales y obrero patronales abiertas, en las que las partes compartan la responsabilidad respecto de los asuntos de interés mutuo, de cara a un buen funcionamiento de la democracia.

Una observadora, en representación de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), recordó que pese a que se ha debatido ampliamente el derecho de sindicación de los bomberos en el seno del Comité de Libertad Sindical desde 1954, en la Comisión de Expertos desde 1973 y en esta Comisión también desde 1973, el Gobierno no ha tomado ninguna medida concreta para la plena aplicación del Convenio. De cara a solucionar el problema, el Gobierno creó en 1996 el sistema de comités del personal de extinción de incendios con el objeto de llegar a un entendimiento mutuo recabando las opiniones de los bomberos. El Gobierno ha hecho hincapié en que este sistema funciona bien y sirve para conseguir mejoras relativas a los salarios, las condiciones laborales, los uniformes, los equipos y otros aspectos con la intención de justificar la conveniencia de no otorgar a los bomberos el derecho de sindicación. No obstante, el reconocimiento del derecho de sindicación de los bomberos y los intentos de mejorar las condiciones laborales y el entorno de trabajo son cuestiones diferentes. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical consideran que la existencia de medidas de compensación es un requisito necesario cuando se restringe el derecho a entablar litigios laborales. Sin embargo, éstas no pueden aplicarse al derecho de sindicación, ya que las medidas de compensación implican que se ha denegado el derecho en cuestión. En definitiva, el sistema de comités del personal de extinción de incendios no es un mecanismo de compensación ya que deniega el derecho de sindicación. Aunque la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han evaluado de forma positiva algunos aspectos del funcionamiento y los efectos de este sistema, siguen instando al Gobierno a que garantice que los bomberos disfruten de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Una reunión tripartita de expertos, que se celebró en abril de 2018, confirmó la relevancia de las obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 a la hora de adoptar las Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia, entre los cuales se encuentran los bomberos. Así, las conclusiones de la Comisión deberían tener por objeto garantizar que el Gobierno cumpla el Convenio.

La miembro trabajadora del Reino Unido declaró que la libertad sindical, consagrada en la Constitución de la OIT y reconocida por la Declaración de Filadelfia, es esencial para cualquier sociedad libre y abierta y vital para la solución de los conflictos y para promover la democracia. Por tanto suscita grave preocupación que el Gobierno no reconozca al personal de extinción de incendios el derecho de sindicación, como repetidamente han criticado los órganos de control de la OIT desde comienzos de los años setenta. En el Reino Unido, el Sindicato de los Servicios de Lucha contra Incendios (FBU) negoció con los empleadores sobre la remuneración y las condiciones de trabajo a través del Consejo Nacional Paritario para los Servicios de Lucha contra Incendios y de Rescate de la Administración Local. El personal de extinción de incendios ejerció su derecho a emprender acciones colectivas al tiempo que contraía acuerdos voluntarios para regresar al trabajo en caso de que se produjeran incidentes graves, con el fin de proteger la vida y la seguridad de las personas. Una encuesta

de 2010 del Gobierno japonés sobre la repercusión de conceder a los bomberos de 22 países el derecho a sindicarse no determinó ningún efecto adverso, lo que sugiere que la actual prohibición no se basa en pruebas, sino en las propias opiniones del Gobierno. Éste trata de justificarla asimilando a los bomberos con el personal militar y la policía, dada la naturaleza de sus cometidos. Tales argumentos se prestan a su propia refutación: en el Reino Unido, la interlocución social efectiva resultó ser esencial para mejorar la situación de los servicios de extinción de incendios, como cuando el FBU colaboró con las autoridades para investigar las muertes en actos de servicio con el fin de impedir futuras víctimas mortales. Privar a los bomberos del derecho de sindicación por tales motivos es incompatible con el artículo 9 del Convenio. El incumplimiento del Gobierno es grave y criticable. La oradora exhortó al Gobierno a que amplíe con urgencia los derechos para que incluyan el de afiliarse a sindicatos y la negociación colectiva.

Una observadora que representa a la Internacional de la Educación (IE), haciendo uso de la palabra en nombre del Sindicato de Docentes del Japón, Nikkyoso, abordó la falta de derechos de negociación básicos en el sector público, el inadecuado sistema para la compensación de las horas extraordinarias y las disparidades entre los trabajadores del sector público y los del sector privado en este sentido. Los docentes y las partes interesadas del sector de la enseñanza tienen que implicarse en las reformas que afectan a su sector. Su falta de implicación es perjudicial para la calidad de la educación. Según la recomendación de la OIT/UNESCO sobre la situación del personal docente (1966) y los comentarios del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente (CEART), deberían negociarse, entre los sindicatos y el Gobierno, las reformas y las decisiones sobre la situación y las condiciones laborales del personal de la enseñanza. Sin embargo, en el Japón, el personal de la enseñanza no goza de los derechos laborales básicos. Las decisiones relativas a los salarios se dejan a organizaciones independientes y no se compensan las horas extraordinarias. Una encuesta reciente muestra que el 72 por ciento de los docentes de las escuelas primarias y el 86 por ciento de los docentes de las escuelas intermedias trabajan más de 60 horas a la semana. La restauración de los derechos laborales de todos los empleados de la administración pública es necesaria para garantizar la efectiva aplicación del Convenio, así como para reparar la persistente desigualdad entre los empleados del sector público y los del sector privado.

La representante gubernamental declaró que con respecto al sistema autónomo de relaciones entre los empleados y el empleador era esencial lograr «la confianza y el apoyo de la población» tal como se prevé en el artículo 12 de la Ley de Reforma de la Administración Pública. Aún no se ha alcanzado «la confianza y el apoyo de la población» y el Gobierno tiene que continuar examinando cuidadosamente esta cuestión. El Gobierno debería esforzarse por mantener buenas relaciones con las organizaciones de empleados y perseguir el entendimiento mutuo mediante el diálogo sobre varias cuestiones incluido el sistema de relaciones laborales autónomo. La oradora reiteró los antecedentes especiales del servicio de bomberos en el Japón. El personal de extinción de incendios no goza del derecho de sindicación porque dichos servicios son considerados de una naturaleza similar a la policía. El servicio ha sido históricamente parte del sistema policial y ha desempeñado un papel importante en las situaciones de emergencia. También reiteró la utilidad del sistema FDPC, un mecanismo compensatorio de la ausencia del derecho de sindicación. También hizo referencia a medidas efectivas adoptadas por el Gobierno, además del FDPC, para eliminar el acoso en las centrales de bomberos. Actualmente se formulan consideraciones para mejorar el funcionamiento de dicho sistema. El Gobierno ha estado participando en un diálogo social con representantes de los bomberos, representantes de los trabajadores, por ejemplo de la JICHIRO, y representantes de los empleadores en cuanto al FDPC y continuará de manera regular este diálogo social en relación al mismo.

Los miembros trabajadores reiteraron que al personal de los servicios de extinción de incendios y al personal de prisiones se les sigue negando su derecho más fundamental de afiliarse a un sindicato o a constituirlo. También se imponen graves limitaciones a los derechos básicos de los trabajadores del sector público y no existe ningún sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores. El Gobierno no ha hecho distingos entre los empleados que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores que desempeñan servicios esenciales, a los que habría que reconocer garantías de compensación si su derecho a huelga se limitara legítimamente, y todos los demás empleados de los servicios públicos que debieran poder ejercer el derecho de huelga. El Gobierno parece creer que las instituciones establecidas para representar los intereses de los trabajadores constituyen medidas de compensación adecuadas. No obstante, esas instituciones carecen de autonomía e independencia y por tanto no son suficientes para impulsar los derechos colectivos y los intereses de los trabajadores. La legislación y la práctica del Japón no están en conformidad con el Convenio. Los miembros trabajadores deploraron el hecho de que no se hayan realizado progresos significativos sobre estas cuestiones y esperan que el Gobierno tome por fin las medidas necesarias para velar por que el personal de extinción de incendios y el personal de prisiones puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. Es urgente que el Gobierno entable consultas sujetas a un calendario con los interlocutores sociales con el fin de establecer un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores que asegure los derechos laborales básicos a los empleados del sector público. Este proceso debe completarse en el curso de los dos próximos años. El Gobierno deberá informar sobre sus progresos a la Comisión de Expertos para 2020. Los trabajadores del sector público que no ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado y que no trabajen en servicios esenciales en el sentido estricto del término deben poder ejercer el derecho de huelga y el de realizar acciones colectivas sin exponerse a ser sancionados. Los procedimientos de la NPA están viciados y se deben revisar en consulta con los interlocutores sociales para conseguir procedimientos de conciliación y arbitraje rápidos e imparciales en los que confíen las partes. Los miembros trabajadores expresaron la esperanza de que el Gobierno considere este debate como una importante oportunidad para asegurar la aplicación efectiva de este Convenio fundamental de una vez por todas. Esto exige el compromiso real del Gobierno de entablar con sus interlocutores sociales un diálogo encaminado a conseguir progresos tangibles. El Gobierno debe cumplir sus obligaciones e informar sobre las medidas adoptadas a este efecto en su próxima memoria. Los miembros trabajadores exhortaron al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT que dé apoyo a los progresos realizados y los evalúe.

Los miembros empleadores recordaron la divergencia de opiniones en relación con el derecho de huelga y el impacto que ello tiene en la discusión del caso. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga de quienes trabajan en los servicios esenciales y sobre las cuestiones conexas se sitúan fuera del campo de aplicación de las disposiciones expresas de los convenios. Corresponde al Gobierno regular en el ámbito nacional.

Dada la restricción al derecho de sindicación de los bomberos, el Gobierno estableció el sistema FDPC como un régimen compensatorio. En algunas intervenciones se ha puesto en entredicho la eficacia de este sistema. A la luz de las críticas de los sindicatos al funcionamiento del sistema, los miembros empleadores entienden que el Gobierno proyecta una nueva iniciativa que incluye estudios de investigación sobre el funcionamiento del sistema. El Gobierno debe adoptar esas medidas y comunicar información al respecto a tiempo para su examen por la Comisión de Expertos. Por último, con respecto a los funcionarios de prisiones, puede argumentarse que, por la naturaleza de sus funciones, los funcionarios de prisiones son parte de la policía, puesto que son responsables de la seguridad interna del Estado, con lo cual están comprendidos en el artículo 9 del Convenio. Los miembros empleadores señalaron que se requiere más información. Si bien algunas categorías pueden considerarse como policía, otras no. Alentaron al Gobierno a que dé la debida consideración a la situación de aquellos funcionarios de prisiones exentos de la plena aplicación del Convenio y lo animaron a que comunique información, antes de la próxima reunión, acerca del régimen compensatorio que permite una participación de los funcionarios. Los miembros empleadores expresaron su satisfacción por la constructiva actitud y el declarado compromiso del Gobierno para avanzar en esta cuestión y aguardaron con interés más información.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota, por un lado, de la información presentada por el Gobierno, según la cual, se llevó a cabo un estudio especial en enero de 2018 para detectar problemas relativos al funcionamiento del sistema de comités del personal de extinción de incendios y se ha consultado en varias ocasiones desde marzo de 2018 a los trabajadores y empleadores al respecto y, por otro lado, del compromiso del Gobierno de elaborar un plan para mejorar el funcionamiento de dichos comités en consulta continua con los empleadores y los trabajadores.

La Comisión observó con preocupación que hace décadas que en los comentarios de la Comisión de Expertos se hace referencia a discrepancias entre la legislación y la práctica en lo referente al derecho de los bomberos y los funcionarios de prisiones de constituir los sindicatos que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estos. La Comisión señaló la falta de progresos significativos a la hora de tomar medidas necesarias en relación al sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que se entabló seguidamente, la Comisión pidió al Gobierno a que:

- **examine detenidamente, en consulta con los interlocutores sociales, el sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores, tomando en consideración las declaraciones del Gobierno sobre las distintas cuestiones que entraña;**
- **aporte información sobre la iniciativa mencionada anteriormente destinada a detectar problemas relativos al funcionamiento del sistema de comités del personal de extinción de incendios y acerca de las medidas que se han adoptado a raíz de dicha iniciativa;**
- **celebre consultas con los interlocutores sociales a escala nacional sobre la opinión del Gobierno de que debe considerarse que los bomberos son policías y sobre en qué medida este punto de vista se ajusta a la aplicación del Convenio, y suministre información sobre el resultado de estas consultas;**
- **evalúe, en consulta con los interlocutores sociales, qué categorías de funcionarios penitenciarios puede considerarse que pertenecen a la policía, y por lo tanto están excluidas del derecho de sindicación, y cuáles puede considerarse que no pertenecen a la policía, y por lo tanto gozan del derecho de sindicación, y**
- **examine, en consulta con los interlocutores sociales, si los procedimientos de la Autoridad Nacional del Personal ofrecen un mecanismo rápido e imparcial de conciliación y arbitraje.**

La Comisión instó al Gobierno a que elabore, en colaboración con los interlocutores sociales, un plan de acción sujeto a un calendario para aplicar estas recomendaciones e informe al respecto a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2018.

La representante gubernamental indicó que, en relación al sistema de relaciones entre trabajadores y empleadores, en virtud del artículo 12 de la Ley de Reforma de la Administración Pública, el Gobierno no podía tomar ninguna medida a fin de establecer un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores a menos que el pueblo del Japón confiara en que ello era necesario. Dado que dicha confianza no se ha materializado en la actualidad, el Gobierno debe de ser cauteloso al respecto. El Gobierno, como empleador, se comprometió a participar en un esfuerzo continuo para mantener las condiciones de trabajo adecuadas de los empleados de la administración pública en el sistema actual. También indicó que el Gobierno mejorará el funcionamiento del sistema FDPC como alternativa al otorgamiento del derecho de sindicación.

MÉXICO (ratificación: 1950)

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones.

El Gobierno de México ha dado debido cumplimiento al Convenio núm. 87 y ha informado oportunamente de ello a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante las memorias de cumplimiento. Asimismo, ha respondido a las solicitudes de información del Comité de Libertad Sindical.

Parte 1. Libertades públicas y derechos sindicales

Respecto de los alegatos de la CSI e IndustriALL sobre violencia contra sindicalistas en el contexto de un conflicto colectivo en el sector de la educación en Oaxaca

El Gobierno de México lamenta y condena los hechos ocurridos, pero niega categóricamente que constituyan actos de violencia contra sindicalistas — y mucho menos — que signifiquen una violación al Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para respaldar nuestro posicionamiento, ponemos a la disposición de este Comité, los informes que — sobre el caso Nochixtlán — elaboraron una Comisión Especial del Senado de la República — como Poder Soberano y Autónomo al Gobierno de México —; y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos — Órgano Constitucional Autónomo —, los cuales se hicieron públicos el 31 de agosto de 2016 y el 17 de octubre de 2017, respectivamente.

Ambos documentos coinciden en que se trata de un conflicto de naturaleza sociopolítica y de uso excesivo de la fuerza, que ha sido reconocido y atendido por el Estado mexicano.

Expresamos nuestra preocupación por el hecho de que este tipo de casos, a pesar de no tener indicio alguno de estar relacionados con violaciones a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sean utilizados con el fin de dar un matiz de gravedad por un supuesto incumplimiento al Convenio núm. 87.

Parte 2. Reforma en materia de justicia laboral

El presente apartado atiende lo señalado por la CEACR en su documento de observaciones al Gobierno de México, respecto de: i) la comunicación de la CSI, recibida el 1.º de septiembre de 2017, en la que señala que la reforma constitucional fue aprobada sin realizar consultas de algún tipo con las partes sociales; ii) la consulta tripartita del desarrollo legislativo para implementar la reforma constitucional; iii) evolución respecto a la legislación secundaria para aplicar la reforma constitucional, y iv) impacto de la reforma constitucional y de la creación del órgano descentralizado.

i) Consulta de la reforma constitucional. El Gobierno de México informa que la reforma constitucional fue presentada por el Presidente de la República como resultado del diagnóstico «Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones» [1], elaborado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, uno de los centros de investigación de mayor prestigio en el país. Para su elaboración, se integraron nueve mesas de trabajo, incluida la laboral, y participaron más de 200 especialistas y 26 instituciones, a lo largo de catorce semanas, en las que se realizaron 123 sesiones.
La citada reforma constitucional fue aprobada por unanimidad en la Cámara de Senadores; mientras que en la Cámara de Diputados fue aprobada con 377 votos a favor y sólo dos sufragios en contra, lo que representa una aprobación del 99,5 por ciento del total de la votación emitida.

ii) Consulta tripartita para el desarrollo legislativo de la reforma. Durante el presente año, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha tenido 91 reuniones con representantes de trabajadores, empleadores, académicos, barras y colegios de abogados, a fin de encontrar el consenso requerido para la aprobación de la reforma. Asimismo, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, del Senado de la República acordaron el 27 de abril de 2018, la celebración de audiencias públicas para conocer las sugerencias, observaciones y propuestas de trabajadores, empleadores, académicos y organizaciones de la sociedad civil sobre el anteproyecto de dictamen de la legislación secundaria. Estas audiencias públicas serán realizadas en cuatro sedes regionales donde concurran los actores del sector laboral del país.

iii) Evolución respecto a la legislación secundaria. Durante el período transcurrido entre la aprobación de la reforma constitucional a la fecha, se han presentado en el Senado de la República cuatro iniciativas [2] de reforma a la legislación secundaria en materia de justicia laboral: la primera fue presentada el 7 de diciembre de 2017 por los Senadores Tereso Medina e Isaías González, del Partido Revolucionario Institucional; la segunda fue presentada el 14 de diciembre de 2017 por el Senador Luis Sánchez, del Partido de la Revolución Democrática; la tercera fue presentada el 22 de febrero de 2018, por la Senadora M. del Pilar Ortega, del Partido Acción Nacional; la cuarta fue presentada el 24 de abril de 2018 por el Senador Alejandro Encinas Rodríguez, sin partido.
Las iniciativas fueron turnadas a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, para continuar con el proceso legislativo, en el que se realizarán las audiencias públicas antes mencionadas para su discusión y posterior aprobación.
En el orden local, nueve entidades federativas han modificado su Constitución para armonizarla con lo dispuesto por la Constitución Federal: i) Campeche; ii) Chiapas; iii) Estado de México; iv) Guanajuato; v) Hidalgo; vi) Morelos; vii) Nuevo León; viii) Quintana Roo, y ix) Sonora. Asimismo, dos entidades federativas han aprobado las leyes de creación de sus Centros de Conciliación: Chihuahua e Hidalgo.

iv) Impacto de la reforma constitucional y de la creación del Órgano Descentralizado. Se trata de una Reforma histórica en materia laboral, mediante la cual se transforma el sistema de impartición de justicia laboral vigente por más de cien años.
Respecto de la creación del Organismo Público Descentralizado para la conciliación de conflictos de jurisdicción federal y el registro nacional de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha preparado diversas herramientas administrativas, organizacionales, tecnológicas y logísticas para su puesta en marcha.
Por su parte, para la creación de los Tribunales Laborales, el Poder Judicial de la Federación ha determinado la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y cuenta para tales efectos con un presupuesto de 324 millones de pesos. En el orden local, la Comisión Nacional de Tribunales Superiores y Supremos de Justicia, acordó, en mayo de 2017, la instalación de una Comisión Laboral para dar seguimiento a los trabajos de implementación de la reforma.

Parte 3. Representatividad sindical y transparencia

El presente apartado atiende lo señalado por la CEACR en su documento de observaciones y en la solicitud directa al Gobierno de México, respecto de la comunicación de la CSI, recibida el 1.º de septiembre de 2017, en la que señala: i) un alto número de contratos de protección patronal y la complicidad de las autoridades laborales en el registro de dichos contratos, ii) medidas legislativas y prácticas para solucionar lo que la CSI denomina «fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección», incluido en relación al registro de sindicatos, iii) publicación de registros y estatutos sindicales, y iv) aplicación del protocolo de inspección del trabajo sobre la libre contratación colectiva.

i) «Contratos de protección patronal». Reiteramos nuestra preocupación por el hecho de que se emitan observaciones con base en alegatos genéricos que no aluden a casos concretos, ni aportan elementos objetivos para presumir la existencia de una práctica «habitual» que menoscabe la libertad sindical y la negociación colectiva, mucho menos para presumir que existe complicidad del Gobierno para fomentarla.
El Gobierno de México ha informado de manera continua respecto a las acciones concretas que se han llevado a cabo para garantizar la representatividad sindical. Dentro de estas acciones se encuentra la reforma constitucional de 2017, recibida con satisfacción por la CEACR, y su futura implementación, los acuerdos emitidos por Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA), la expedición

[1] Disponible para consulta en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf.
[2] Disponibles para consulta en los siguientes enlaces: http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-07-1/assets/documentos/Inic_Justicia-Laboral_07122017.pdf. http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-14-1/assets/documentos/Inic_PRD_Ley_Amaparo_y_Ley_Trab.pdf. http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-02-22-1/assets/documentos/Inic_PAN_Justicia_Laboral.pdf. http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-04-25-1/assets/documentos/Ini_Encinas_LFT.pdf.

y aplicación del Protocolo del operativo sobre libre contratación colectiva, medidas que el Gobierno de México ha informado con toda oportunidad.

Es importante reconocer que, en los casos en que se han señalado situaciones concretas de presuntas violaciones relativas a la existencia de los denominados «Contratos de Protección», el Gobierno de México siempre ha proporcionado información de manera puntual y oportuna, llevando a cabo las investigaciones pertinentes y ofrecido la información que contribuya a procurar justicia laboral. Este tema, es objeto de análisis en el marco del Comité de Libertad Sindical, en específico en relación al caso núm. 2694.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical, en su 382.º informe de junio de 2017 (párrafos 128-130), decidió no proseguir con el examen del alegato sobre una extendida práctica de contratos colectivos de protección patronal. El Comité de Libertad Sindical decidió, por el contrario, avocarse exclusivamente al análisis de alegatos concretos relativos a sectores o sindicatos específicos y de situaciones concretas en que se alega la presunta existencia de contratos de protección.

ii) Medidas legislativas y prácticas para solucionar el «fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección». Con el propósito de detectar prácticas de simulación de contratos; así como verificar que los trabajadores conozcan del contrato colectivo en sus centros de trabajo, se implementa, desde 2016, el Protocolo de inspección laboral sobre libre contratación colectiva. El Protocolo permite que los inspectores de trabajo, verifiquen la publicidad del contrato colectivo y que la relación de trabajo se preste en los términos y condiciones pactadas.

En materia legislativa, debe destacarse que en virtud de la reforma constitucional en materia de justicia laboral se adicionó un párrafo a la fracción XVIII del artículo 123, apartado A, en virtud del cual se tutela la representación de los trabajadores.

Asimismo, se agregó una fracción XXII bis al citado artículo para garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Mediante esta disposición se asegura que el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes sindicales.

iii) Publicación de registros y estatutos sindicales. Como un avance, se informa que al 30 de abril del presente año se han publicado en el «Sistema de Consulta de Organizaciones Sindicales» la información de las 3 422 organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones) registradas de competencia federal. A la fecha, el sistema ha reportado 254 512 consultas.

Respecto a los registros del ámbito local, se destaca que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dan cumplimiento a sus obligaciones en materia de transparencia a través de los diversos mecanismos contemplados por el artículo 124, fracción V, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dichas obligaciones recaerán en el Organismo Público Descentralizado tras la aprobación y entrada en vigor de la legislación secundaria, observando lo dispuesto por la reforma constitucional respecto a que su actuación se regirá, entre otros, por los principios de transparencia y publicidad.

iv) Aplicación del protocolo de inspección del trabajo sobre la libre contratación colectiva. Se informa que, desde la fecha en que el protocolo inició su vigencia, hasta el mes de abril del año 2018, se han practicado 196 inspecciones derivando 528 medidas técnicas, beneficiando a 68 285 trabajadores.

Parte 4. Disposiciones legislativas y medidas prácticas observadas por la CEACR

El presente apartado atiende lo señalado por la CEACR en su documento de observaciones al Gobierno de México, respecto de: i) pluralismo sindical y reelección de dirigentes sindicales; ii) medidas para modificar la fracción II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo; iii) información sobre la participación de extranjeros en las directivas de sindicatos.

i) En materia de Pluralismo Sindical en las dependencias del Estado y posibilidad de Reelección de Dirigentes Sindicales, el Gobierno de México informa que, de 2013 a la fecha, se han presentado al Congreso de la Unión, cinco iniciativas de reforma en materia de pluralismo sindical; y dos más relativas a la reelección de dirigentes sindicales en organizaciones de trabajadores al servicio del Estado, sin que a la fecha hayan sido dictaminadas. No obstante, es necesario precisar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, garantizando la autonomía sindical, ha otorgado invariablemente la toma de nota respectiva, cuando se hace de su conocimiento algún cambio de directiva.

ii) En relación a la observación que propone modificar el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, el Gobierno de México reitera, que la prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos no se aplica en la práctica. Además, no se ha verificado ningún caso concreto en este sentido y no se conoce de queja o reclamo sobre este asunto. Al contrario, algunos estatutos sindicales reconocen expresamente la posibilidad de que los extranjeros participen en la directiva de los sindicatos.

Además, ante la Comisión, **un representante gubernamental** reafirmó el compromiso de México en el diálogo social y presentó los avances que se habían alcanzado en relación con las solicitudes de la Comisión de Expertos. En cuanto a los alegatos sobre violencia contra sindicalistas del sector educativo, en el contexto del conflicto ocurrido el 19 de junio de 2016 en el municipio de Asunción Nochixtlán, Oaxaca, el orador, al tiempo que lamentó y condenó los hechos ocurridos, negó categóricamente que éstos hubieran constituido actos de violencia contra sindicalistas y que significaran una violación del Convenio. Basándose en los informes elaborados por una Comisión Especial del Senado de la República y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, los cuales se hicieron públicos el 31 de agosto de 2016 y el 17 de octubre de 2017 respectivamente, y lamentando que este tipo de hechos fuesen utilizados para llamar la atención de la Comisión, subrayó que se trataba en realidad de un conflicto de naturaleza sociopolítica y no de un conflicto sindical, pues en ninguno de los dos informes señalados se advertía la existencia de una relación causal entre los hechos de violencia y una posible restricción a la libertad sindical, o el hecho de que las víctimas hubiesen estado afiliadas a algún sindicato. Acerca de la reforma constitucional del sistema de justicia laboral, el orador agradeció que, en su informe, la Comisión de Expertos hubiera reconocido la importancia de dicha reforma promulgada en febrero de 2017. Se trata de una transformación histórica, ya que establece un nuevo paradigma en la impartición de justicia laboral en México, construido mediante un amplio proceso de consultas. Como parte de su implementación, a nivel local se avanza de forma consistente en los estados de la República, muchos de los cuales ya han modificado sus Constituciones con miras a armonizarlas con lo dispuesto en la Constitución Federal, mientras que otros dos estados han aprobado las leyes de creación de sus centros de conciliación. Con

el objetivo de construir la legislación secundaria en materia de justicia laboral, el Senado analiza cuatro iniciativas presentadas por grupos parlamentarios de diversos signos ideológicos, prestándose particular atención a que dicha legislación secundaria se construyera de manera participativa e inclusiva, con los actores del sector laboral y las organizaciones de la sociedad civil. Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha iniciado la construcción de nueve herramientas para las implementaciones de los organismos públicos descentralizados federal y local. En el ámbito federal, un organismo tendrá la responsabilidad de ofrecer el servicio de conciliación al que acudirán trabajadores y empleadores como requisito previo al inicio de un juicio laboral, con el propósito de contar con la resolución de los conflictos de manera pronta. Asimismo, dicho organismo llevará a cabo el registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo y procedimientos administrativos relacionados a nivel nacional. El nuevo mandato constitucional fortalece también al Poder Judicial federal y a los tribunales superiores de justicia de los estados de la República, facultándolos para resolver los diferendos laborales colectivos e individuales, a través de la creación de tribunales laborales. Con la finalidad de contribuir al cumplimiento del mandato de la reforma constitucional, la Secretaría del Trabajo ha iniciado un proceso de diagnóstico de los archivos laborales, en cada una de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, en los 32 estados del país. Por su parte, el Poder Judicial de la Federación, con mira a crear los tribunales laborales, ha establecido la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Para tales efectos, cuenta con un presupuesto de 324 millones de pesos para 2018. En el orden local, la Comisión Nacional de Tribunales Superiores y Supremos de Justicia, acordó la instalación de una comisión laboral para dar seguimiento a los trabajos de implementación de la reforma.

En cuanto a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de fecha 1.º de septiembre de 2017, según las cuales existe un alto número de contratos de protección patronal y que éstos proceden de la complicidad de las autoridades laborales en el registro de dichos contratos, el Gobierno de México reiteró su preocupación por el hecho de que se emitieran observaciones basadas en alegatos generales y no en casos concretos. Asimismo, destacó su compromiso con la justicia laboral, con base en la adopción de nuevas leyes y acciones concretas que buscan garantizar la representatividad sindical. El orador declaró que en los casos en que se han señalado situaciones concretas de presuntas violaciones relativas a la existencia de los denominados «Contratos de Protección», el Gobierno siempre ha actuado de manera cooperativa, llevando a cabo las investigaciones pertinentes y ofrecido información que contribuya a procurar justicia laboral. Recordando que los alegatos de la CSI se habían presentado en el marco del Comité de Libertad Sindical, en particular en relación con el caso núm. 2694, el orador reafirmó la voluntad del Gobierno de seguir informando al Comité, en lo relativo a alegatos de situaciones concretas. Además, el Gobierno proporcionaría información actualizada a la Comisión de Expertos, sobre la evolución legislativa para dar aplicación a la reforma constitucional, así como sobre las medidas prácticas que se realicen para garantizar la representatividad sindical y la libre contratación colectiva. En relación con las disposiciones en materia de transparencia sindical que derivan de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, se informó que, al 30 de abril de 2018, se habían publicado en el «Sistema de Consulta de Organizaciones Sindicales» el registro de 3 422 organizaciones sindicales, entre sindicatos, federaciones y confederaciones; además de reportar más de medio millón de consultas. Con el propósito de detectar prácticas de simulación de contratos y de verificar que los trabajadores conozcan del contrato colectivo en sus centros de trabajo, se implementa, desde 2016, el Protocolo de inspección laboral sobre libre contratación colectiva. Este protocolo permite que los inspectores de trabajo verifiquen la publicidad del contrato colectivo y se cercioren de que los trabajadores conocen su contenido, así como de que la relación de trabajo se presta en los términos y condiciones establecidas por éste. Por lo que se refiere a la cuestión de la posibilidad de pluralismo sindical en la dependencias del Estado y la posibilidad de reelección de los dirigentes sindicales, se informó que, de 2013 a la fecha, se han presentado al Congreso de la Unión, cinco iniciativas de reforma en materia de pluralismo sindical, y dos más relativas a la reelección de dirigentes sindicales en organizaciones de trabajadores al servicio del Estado, de las cuales tres están siendo analizadas en el Congreso de la Unión. Respecto al último punto de las observaciones de la Comisión de Expertos, en el que se solicita al Gobierno que tome medidas para modificar el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar la prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos, se recordó que esta prohibición no se aplica en la práctica, ya que la nacionalidad mexicana no es un requisito para el registro de las directivas sindicales. Además, no se ha verificado ningún caso concreto en este sentido y no se conocen quejas o reclamos al respecto. Por el contrario, algunos estatutos sindicales reconocen expresamente la posibilidad de que los extranjeros participen en la directiva de los sindicatos.

Los miembros trabajadores declararon que, dado el incumplimiento reiterado del Convenio por parte del Gobierno, la Comisión ha examinado el caso en tres ocasiones en los últimos años. En la discusión más reciente, la de 2016, la Comisión instó al Gobierno a que promulgase las reformas propuestas a la Constitución y la legislación laboral federal y que reforzase el diálogo social mediante la aprobación de legislación complementaria. Recordaron que sus críticas versaban principalmente sobre los sindicatos de contratos de protección — que son sindicatos dirigidos fundamentalmente por empleadores que han socavado el sistema de relaciones laborales de México. Esos sindicatos negocian «contratos de protección de los empleadores» sin contar con la participación de los trabajadores a los que se supone que representan y, sin ni tan siquiera ponerlos al corriente. En esos contratos se fijan salarios bajos y se «protege» a los empleadores de la presencia de sindicatos independientes en el lugar de trabajo. Desgraciadamente, esto ha privado a millones de trabajadores mexicanos de disponer de medios eficaces para defender sus derechos en el trabajo. Una vez que se ha formado uno de estos sindicatos, es extremadamente difícil que los trabajadores puedan constituir un sindicato independiente. Cuando los trabajadores intentan desvincularse de un sindicato de contratos de protección mediante una elección por «recuento», el empleador, el sindicato en cuestión y el Gobierno a menudo se ponen de acuerdo para intimidar a los trabajadores mediante dilaciones, amenazas verbales, violencia física y despidos. Esta situación persiste en la actualidad. Como la Comisión de Expertos ha observado, en febrero de 2017, el Gobierno promulgó reformas significativas de la Constitución. En esas reformas se abordaron algunas de las críticas formuladas por la OIT y el movimiento sindical mundial, lo que dejó cierto margen para la esperanza. Sin embargo, como la Comisión de Expertos ha indicado también, el Gobierno aún tiene que aprobar legislación secundaria. Lamentablemente, las propuestas que presentó el Gobierno vulneraban tanto la letra como el espíritu de la Constitución y el Convenio. Durante la mayor parte de 2017, el Gobierno trabajó a puerta cerrada con los líderes empresariales sobre las enmiendas a la legislación laboral, con la evidente intención de dar efecto a la reforma constitucional, sin consultar a

los dirigentes de sindicatos independientes durante este proceso. A principios de 2018, se desestimó un proyecto de ley en el Congreso, pero el Gobierno está tratando de que se apruebe la misma legislación en una sesión especial del Congreso, que va a celebrarse en junio de 2018. Si bien el Gobierno afirma que está llevando a cabo consultas, la única propuesta que se ha sometido a examen es el proyecto de ley rechazado por el Congreso, lo que pone en evidencia que el Gobierno se ha plegado a intereses consolidados, como los de las confederaciones de sindicatos de contratos de protección, cuyos dirigentes han presentado la legislación en cuestión ante el Senado. Al examinar los motivos de preocupación uno a uno, los miembros trabajadores se refirieron en primer lugar a las juntas de conciliación y arbitraje, que durante mucho tiempo han recibido críticas por su ineficacia, su sesgo político y la corrupción que reina en ellas. En la reforma constitucional se propuso abolir estas juntas y: i) transferir las funciones jurídicas de las juntas de conciliación y arbitraje al poder judicial, previendo un proceso de conciliación en centros de conciliación a escala federal y local «especializados e imparciales», antes de acudir a los tribunales, y ii) transferir las responsabilidades administrativas de las juntas de conciliación y arbitraje, como el registro de sindicatos, a la nueva entidad federal, descentralizada y autónoma, cuyo presidente sería elegido por el Senado. El actual proyecto de ley, que se ha presentado ante el Senado, propone crear: i) el nuevo Instituto Federal de Conciliación Laboral y Registro, y ii) un nuevo «Consejo Técnico», que tendría amplias competencias relativas al programa, el presupuesto y el personal. La autonomía del Instituto Federal podría poner fin al dominio de los sindicatos de contratos de protección sobre el proceso de registro de sindicatos, la negociación colectiva y los conflictos colectivos, pero el control tripartito propuesto mediante el Consejo Técnico incluiría a los mismos sindicatos de contratos de protección que han perpetuado los contratos de protección mediante las juntas de conciliación y arbitraje. Además, el Secretario del Trabajo ha declarado que los tribunales laborales independientes no iniciarán su actividad hasta que las juntas no hayan resuelto todos los casos pendientes. Hay millares de casos, que llevará años examinar. Así, los sindicatos independientes seguirán padeciendo el sistema corrupto actual y tendrán que esperar años antes de que se realice la promesa de una justicia laboral neutral. Esto merma los compromisos previos de una transición rápida hacia los nuevos mecanismos constitucionales en materia de justicia laboral. Otros motivos de preocupación se refieren a la propuesta contenida en el proyecto de ley de que un acuerdo entre en vigor automáticamente si el Instituto Federal no toma la decisión de registrar un convenio colectivo en un plazo de veinte días. Esto ofrecería a los empleadores un mecanismo de registro de convenios colectivos que no cumplen los nuevos requisitos legales. Permitirá que los empleadores sigan actuando en connivencia con los «sindicatos de protección» de su elección en lugar de entablar negociaciones de buena fe con sindicatos independientes.

El segundo problema que presenta el proyecto de ley tiene que ver con el denominado procedimiento de «recuento». El proyecto de ley prevé un extenso procedimiento administrativo que exige que los trabajadores presenten nuevos documentos incluso para obtener una fecha de celebración de las votaciones, lo cual les impide prácticamente reemplazar a los sindicatos no representativos por medio del voto. Esto complicaría innecesariamente el procedimiento, que, por otra parte, es el único medio del que disponen los trabajadores para constituir un sindicato independiente en los casos en que ya existe un sindicato ilegítimo, y permitiría que los sindicatos no democráticos sigan coartando la voluntad de los trabajadores. Por otra parte, puesto que el nuevo Instituto estará controlado por los empleadores y los sindicatos de contratos de protección, los trabajadores, con fundadas razones, temen que los empleadores tomen represalias y los despidan. En tercer lugar, en México, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública prevé que los sindicatos publiquen los certificados de registro y los estatutos, con lo cual los trabajadores y el público general pueden acceder a diversos datos sobre los sindicatos, como su estructura interna, su junta directiva y los convenios colectivos vigentes. Ello es indispensable para que los trabajadores puedan acceder a información sobre las organizaciones que supuestamente los representan, así como a los convenios que éstas puedan mantener con los empleadores. Se trata de una medida de transparencia fundamental para combatir los sindicatos de contratos de protección. El Gobierno ha informado que realizó progresos en este sentido y ha sostenido que la tasa de cumplimiento es del 85 por ciento. De ser cierto, ello constituiría un avance importante. Sin embrago, el proyecto de ley debilitará significativamente esas medidas de transparencia, en particular el requisito de publicar información sobre los certificados de registro y los convenios colectivos vigentes, y seguirá privando a la gran mayoría de los trabajadores mexicanos cubiertos por los convenios colectivos del derecho a obtener una copia de los mismos. En cuarto lugar, como consecuencia de la reforma constitucional, los trabajadores deben adoptar los convenios colectivos mediante votaciones secretas. Esta medida se introdujo para garantizar que los convenios no puedan firmarse sin el consentimiento o el conocimiento de los trabajadores afectados. Sin embargo, el proyecto de ley no exige que se efectúen inspecciones para comprobar que los trabajadores hayan adoptado el convenio colectivo por votación secreta. En cambio, establece con vaguedad que las organizaciones que supuestamente representan a los trabajadores deben demostrar que cuentan con el respaldo de los mismos, pero no define criterios concretos. La propuesta también confiere al Instituto amplias facultades discrecionales para decidir si existen pruebas o no. Estas disposiciones son especialmente preocupantes teniendo en cuenta que la legislación laboral vigente prevé la renovación automática de los convenios colectivos si ninguna de las partes plantea modificaciones. Esas normas se aplicarán igualmente a los contratos de protección, lo cual permitirá eludir los requisitos mínimos de representación. Sin embargo, los sindicatos de contratos de protección y las deficiencias de la legislación secundaria no son los únicos problemas. Como ha reiterado la Comisión de Expertos, la persistencia de la violencia antisindical suscita grandes inquietudes. Desde la última reunión de la Comisión de Expertos se han producido nuevos actos de violencia antisindical. En noviembre de 2017, los mineros se declararon en huelga para reivindicar su derecho a afiliarse a un sindicato legítimo y democrático. Docenas de policías armados ocuparon la mina. Un grupo armado atacó a los huelguistas y mató a dos activistas sindicales en las instalaciones. En enero de 2018, un activista sindical que viajaba para reunirse con los huelguistas fue golpeado y amenazado con otros actos de violencia si seguía reclamando un nuevo sindicato y un nuevo contrato; y fue asesinado a finales del mes. Por último, las enmiendas de 2012 a la Ley del Trabajo han ampliado considerablemente la práctica de la subcontratación, aunque la ley dispone que las empresas no pueden subcontratar a trabajadores que desempeñen funciones esenciales para la empresa. El Gobierno no ha hecho nada para poner fin a esas prácticas, a pesar de que son ilegales. La subcontratación es una táctica habitual para impedir que los trabajadores formen sindicatos o para desarticular sindicatos sustituyendo la mano de obra por trabajadores contratados. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que retire el proyecto de ley. Ante la inminencia de las elecciones generales, corresponderá al próximo Gobierno decidir esta

cuestión consultando a todas las partes interesadas y atendiendo a sus opiniones.

Los miembros empleadores declararon que este caso se había analizado ya en tres oportunidades, dos de las cuales fueron en 2015 y 2016. En esos momentos, se destacaron los progresos que se venían suscitando por parte del Gobierno, con la expectativa de que se aprobara una reforma constitucional. Dicha reforma se realizó y ha habido un cambio a través de ella. La Comisión de Aplicación de Normas está analizando el caso de México por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero el Estado no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Hay algunos aspectos de este caso que tienen conexión con la libertad de asociación y constitución de los sindicatos. Sin embargo, la Comisión de Aplicación de Normas, en referencia a la observación de la Comisión de Expertos, tiene que ser cuidadosa en la manera en que se trate el asunto y no dar orientaciones respecto a una norma que no ha sido ratificada. Asimismo, en relación con los artículos 2 y 3 del Convenio, disposiciones bastante generales, y sobre las cuales la Comisión de Expertos ha entrado en una serie de detalles que podría considerarse que van más allá del propio alcance de dichas disposiciones. El artículo 2 dispone que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos, y el artículo 3 establece que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y sus reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción. Ese es el marco en el que debe desarrollarse la discusión de este caso. En primer lugar, las organizaciones querellantes en el presente caso son de orden internacional, y no son las organizaciones de los trabajadores de México. Por eso, debe tenerse como referencia que la visión de la situación en el país puede ser más amplia, en comparación con la manera en que actúan los actores sociales internamente, concretamente las organizaciones sindicales. En relación con los temas de libertades públicas y derechos sindicales, los miembros empleadores rechazan cualquier acto que atente contra la vida humana. Sin embargo, en el marco de la OIT debe tenerse una conexión con la libertad sindical. En su respuesta, el Gobierno manifiesta que dos comisiones especiales han averiguado que los actos no tienen causa sindical, sino que obedecen a una naturaleza sociopolítica y de uso excesivo de la fuerza, lo que ha sido reconocido y atendido por el Estado. Siendo ello así, éste es un asunto que, si bien es deplorable desde el punto de vista de la vida humana, la Comisión de Aplicación de Normas no debe profundizarlo y analizarlo con mayor detalle, tampoco la Comisión de Expertos ni cualquier otro órgano de control de la Organización.

En segundo lugar, en cuanto a la conciliación, el arbitraje y la justicia laboral, la reforma constitucional establece que sería la rama del Poder Público correspondiente la que atendería una serie de elementos, por lo que la Comisión de Expertos ha tomado nota «con satisfacción» de su adopción y entrada en vigor. Al respecto, es importante recordar lo qué es una nota de satisfacción, porque son bastante escasas y tienen mucha relevancia para la Organización. La Comisión de Expertos toma nota con satisfacción en el caso de aquellos gobiernos que han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de una nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o han realizado cambios significativos en la política o en la práctica nacional. Asimismo, la Comisión de Expertos expresa su satisfacción cuando les indica a los gobiernos y a los interlocutores sociales que el asunto ya ha sido resuelto y que puede servir de modelo o ejemplo a otros Estados. Dicha reforma da seguridades jurídicas por las razones siguientes: 1) la justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial federal o local; 2) los procesos de conciliación serán más ágiles y eficaces; 3) la instancia federal de conciliación será un organismo descentralizado, y 4) se adoptará una nueva legislación en materia procesal y de los órganos descentralizados en el servicio de conciliación. Como lo ha señalado el representante gubernamental, esto es lo que se está desarrollando en México, donde el Congreso está considerando una serie de iniciativas legislativas. Sin duda, es bueno que haya consultas sobre todos estos cambios legislativos. En las últimas conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas sobre este caso, se solicitó que se estableciera un diálogo social amplio sobre la materia. Al respecto, el Gobierno ha informado de la decisión del Congreso de abrir la participación a cuatro foros regionales con una amplia participación, así como se ha informado que la reforma ya existente tuvo una amplia discusión. Los miembros empleadores, confiaron en que se seguiría haciendo estas reformas de una manera adecuada.

En tercer lugar, en lo que se refiere a la representatividad sindical y a los contratos de protección, los miembros empleadores indicaron que había que ser muy cuidadoso. Una cosa es constituir sindicatos que puedan ser considerados sindicatos de protección, es decir, que gocen de la prerrogativa de la negociación colectiva con exclusividad, y otra cosa son las negociaciones colectivas para la protección. No debe hacerse referencia a ese segundo tema, puesto que es típico del Convenio núm. 98 y no ha sido ratificado por el Estado mexicano. Asimismo, la Comisión de Expertos, en su momento, tomó nota con interés de una serie de propuestas, dada la modificación a la Ley Federal del Trabajo que se produjo en 2012. Al respecto, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que indicara las razones por las cuales no había enviado información más detallada. Aunque el Gobierno no haya contestado, y convendría que lo hiciera en su segunda intervención, quizás el Gobierno no lo haga porque no ha ratificado el Convenio núm. 98. Los miembros empleadores subrayaron que había que ser muy cuidadoso en el enfoque e indicaron que no compartían lo que decía la Comisión de Expertos al tomar nota con preocupación de las observaciones de la CSI en relación con otros asuntos que se describen de manera general, y de los cuales sería interesante conocer más detalles, si es que hay más información que permita llegar a una conclusión diferente. Pero mientras, no debería dar lugar a una solicitud de información complementaria a ese respecto. En cuanto a la publicación y registro de las organizaciones sindicales, el Gobierno indica que hay un sistema de información nuevo, el cual proporciona las cifras, incluso detalladas, del número de sindicatos que hay en México. Asimismo, el Gobierno da una respuesta adecuada a una solicitud, que en su momento se había formulado y que se encuentra en el documento D.10. En relación con el pluralismo sindical y la reelección de dirigentes sindicales, la Comisión de Expertos se refiere a asuntos legislativos que podrían entenderse como disconformes con el Convenio. Sin embargo, se encuentra tanto en el comentario de la Comisión de Expertos como en la respuesta del Gobierno, que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, así como los usos y costumbres, han llevado a que no sean aplicables estas normas. Es algo similar a las normas obsoletas de la OIT y que no se han derogado. El año pasado se derogaron unas normas y este año otras. Sin embargo, el Grupo Cartier identificó cerca de 65 normas obsoletas que son vigentes, pero no aplicables. Entonces el concepto de la no aplicabilidad, que consideramos en esta Organización, también debería ser considerado para los Estados Miembros y es la respuesta que da el Gobierno. No se encontraría una vulneración a la libertad sindical si unas normas existentes no

se aplican, y lo reconocen los propios órganos del Poder Judicial del Estado mexicano. Además, esto es reconocido por el Gobierno, al informar que es la elección libre de representantes sindicales, concretamente extranjeros, en donde manifiesta que no hay ninguna reclamación ni tampoco ningún caso particular al respecto. Asimismo, el Gobierno manifiesta que hay sindicatos que reconocen en sus estatutos la posibilidad de tener representantes extranjeros. Al respecto, los miembros empleadores se preguntaron por qué preocuparse por cambiar una legislación que no es aplicable; si no es aplicable podemos estar seguros y tranquilos de que en México se permite la libertad ampliamente como la conciben las organizaciones como la CSI, la IndustriALL y la Comisión misma cuando analiza estos casos. Es por eso que estas solicitudes donde se piden el número y los cargos de los extranjeros que participan en sindicatos, podrían ser consideradas como excesivas porque ya el Gobierno ha manifestado que no hay ni un solo caso de reclamación. Probablemente, se pide para observadores internacionales, pero no tiene sentido en la práctica donde no hay esa dificultad. Los miembros empleadores estimaron que, en el análisis de este caso, habían encontrado puntos que se han superado y que hubieran merecido notarse con satisfacción. Manifestaron que la orientación dada por el Gobierno a su cambio legislativo era la correcta y había superado las expectativas que, en su momento, la Comisión tenía por preocupación desde mucho tiempo atrás, incluyendo, en el caso núm. 2694 del propio Comité de Libertad Sindical.

El miembro empleador de México agradeció la información proporcionada por el Gobierno en relación con los temas abordados por la Comisión de Expertos y, lamentando la falta de información objetiva proporcionada por los miembros trabajadores, señaló que en su país no existen acosos ni despidos, que hay más de 20 millones de trabajadores en la economía formal, que se tiene contratación colectiva, y aunque existen desafíos, se tiene paz social y laboral. La reforma ha sido considerada satisfactoria por la Comisión de Expertos y no ha generado ninguna oposición abierta a nivel nacional. En 2012, se llevó a cabo la reforma a la Ley Federal de Trabajo, y entre 2015 y 2017, la reforma constitucional. Las leyes reglamentarias están siendo discutidas ante el Senado, mediante varias iniciativas de ley presentadas por diversos actores con distintas corrientes de pensamiento. De acuerdo con el marco constitucional, se han realizado foros de discusión y consultas, y se ha acordado convocar a audiencias públicas, ejerciendo el diálogo social y cumpliendo con la exhortación que hizo la Comisión de Aplicación Normas en 2016. Asimismo, se han incluido aspectos complejos y de amplio alcance en relación con: la justicia laboral, la transparencia sindical y de contratación colectiva y la determinación del voto secreto en favor de los trabajadores. Los cambios en proceso requieren esfuerzos legislativos, de presupuesto e infraestructura, capacitación y formación. Respecto al registro de los sindicatos y contratos colectivos de trabajo, estos estarían a cargo de un organismo público descentralizado, encabezado por una persona propuesta por el Poder Ejecutivo y aprobada por el Senado, con lo que se alcanzaría plena autonomía. Del mismo modo, se crearían organismos de conciliación en las entidades federativas para la resolución eficaz de conflictos y en cumplimiento del Convenio. La sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje por tribunales del Poder Judicial cumple una propuesta de la Comisión de Aplicación de Normas. La reforma constitucional estableció un año, que ya ha transcurrido, para expedir las leyes reglamentarias. Sin embargo, hay aspectos que entraron en vigor al día siguiente de la publicación de la misma, como la obligación de acreditar la representación de los trabajadores para celebrar contratos colectivos de trabajo, al igual que los establecidos en el artículo 123, fracción XXII *bis* de la Constitución. Dicho precepto señala que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y empleadores, deberán garantizar: *a)* los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, y *b)* certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Asimismo, que para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. El Poder Judicial y la reforma cumplirían con los presupuestos constitucionales establecidos. Esta situación debería ser un ejemplo para otros países, y aunque sería deseable que el proceso legislativo concluyese, en virtud de su complejidad, aún se encuentra en curso. Debe alentarse al Gobierno a que se cumpla lo que está pendiente, y reconocerse los logros. El caso debería reflejarse como de progreso en las conclusiones de esta Comisión.

Un miembro trabajador de México señaló la importancia de recordar el contexto en el que se discute la reforma laboral en México. Es preciso destacar que se han llevado a cabo dos reformas importantes: la reforma laboral de 2012 y la reforma constitucional que entró en vigor en 2017. Esta última es el resultado de una serie de consultas previas realizadas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, a solicitud expresa del Ejecutivo Federal, a expertos juristas, académicos y una muestra representativa de la sociedad civil; pero con la ausencia de participación e incluso de convocatoria de las organizaciones de trabajadores, razón por la cual no se tomaron en cuenta sus opciones. Como resultado de esta consulta, en abril de 2016, la Presidencia de la República envió al Congreso de la Unión la iniciativa de ley correspondiente conocida como «justicia cotidiana» que trae aparejados cambios sustantivos en la Constitución, especialmente en materia laboral. El orador recordó que, ya en su intervención de 2016 había expresado su rechazo a dichas reformas así como su preocupación respecto de distintos aspectos de las mismas, a saber: *a)* el traslado de la justicia laboral al Poder Judicial federal o local, perdiendo el equilibrio social brindado por el tripartismo; *b)* la implementación de la conciliación como instancia prejudicial obligatoria a través de centros de conciliación especializados autónomos, y *c)* la creación de un organismo descentralizado encargado de atender el registro de los contratos colectivos, de las organizaciones sindicales y de la función conciliatoria federal siendo el titular de dicho organismo designado por el Ejecutivo Federal. Como resultado final de esta serie de enmiendas, el 13 de octubre de 2016 se aprobó por unanimidad la reforma constitucional dando lugar a un giro sin precedentes en el derecho laboral mexicano. La reforma laboral propuesta más recientemente en México es consecuencia de dicha reforma constitucional. Es preciso estar atentos a las consultas anunciadas el 27 de abril de 2018 por el Senado. Las organizaciones sindicales y sus dirigencias tienen la tarea de transitar de manera responsable e informada hacia el nuevo modelo de justicia laboral para dar a sus representados una verdadera certeza jurídica en la defensa de sus derechos. Para terminar, el orador instó al Gobierno a ofrecer todas las garantías para que la Ley Federal del Trabajo sea fruto de la concertación y del diálogo entre los actores del tripartismo.

Otro miembro trabajador de México recordó que el 24 de febrero de 2017 entró en vigor la reforma del artículo 123 de la Constitución. Con esta reforma se atienden diversas recomendaciones: la justicia laboral deja de estar en manos del Poder Ejecutivo y se traslada al Poder Judicial, desapareciendo las juntas de conciliación y arbitraje y creándose los tribunales laborales; se implanta la conciliación obligatoria antes de acudir a los tribunales laborales y se crea un organismo descentralizado a nivel federal, encargado de la función conciliadora, del registro de todos

los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como de todos los procesos administrativos relacionados. El orador manifestó no obstante, su preocupación respecto del retraso que está sufriendo la reforma de la ley reglamentaria de dicho artículo 123 cuya fecha límite era el 24 de febrero de 2018. El plazo por tanto ha vencido sin que el Gobierno le haya dado la atención debida, dejando con ello una gran incertidumbre para la justicia laboral y un desconocimiento sobre la situación existente. En abril de 2018, el Senado ha lanzado un acuerdo convocando a los sectores sociales, pero fuera de plazo. Es preocupante que el Gobierno no haya adoptado las medidas necesarias para iniciar el proceso de adecuaciones legislativas. Por último, el orador solicitó al nuevo Gobierno que surgiese del voto democrático y popular, que adoptase las medidas necesarias para la adecuación de la legislación laboral a los principios establecidos en el Convenio, y que diese cumplimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos con miras a eliminar las prácticas indebidas que afectan a los trabajadores mexicanos y para poner fin a la persecución de dirigentes sindicalistas y a la muerte de trabajadores.

Un tercer miembro trabajador de México indicó que a casi treinta años de la aplicación de las políticas neoliberales por los organismos financieros del Fondo Monetario Internacional (FMI), del Banco Mundial (BM) y de la Comisión Trilateral, se han precarizado las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo, y México no es la excepción. Denunció el abuso de la subcontratación, la cual vulnera no sólo la aplicación del Convenio, sino también la Constitución mexicana y los derechos humanos, toda vez que se niega el derecho a la sindicación, a la contratación colectiva y el derecho de huelga. La Constitución nacional expresa que los mexicanos tienen derecho a la salud, a la alimentación nutritiva, a la vivienda, a la cultura, al deporte, a la educación y al trabajo socialmente útil. La figura de la subcontratación trasgrede tales derechos. Existen empresarios nacionalistas de las micros, pequeñas y medianas empresas, que cumplen con todas las obligaciones en materia de prestaciones laborales y seguridad social, pero existen otros que eluden las mismas. El abuso de esta figura genera problemas sociales que se agravarán en un futuro cercano, especialmente en materia de pensiones, ya que al no pagar la seguridad social, las futuras generaciones no tendrán derecho a la vivienda, a la salud y a una pensión digna. La subcontratación también provoca que la maquinaria sea puesta a nombre de otra empresa para evitar que en caso de un conflicto laboral los trabajadores queden indefensos para cobrar sus indemnizaciones legales.

La miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre de una amplia mayoría de los Estados de América Latina y el Caribe, agradeció las informaciones aportadas por el Gobierno en los últimos años respecto de las acciones y medidas adoptadas para atender las observaciones de la Comisión de Expertos. Al respecto, en 2016, la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de la aprobación y entrada en vigor de la reforma constitucional, que buscaba, entre otras medidas, que la justicia laboral fuese impartida por órganos del Poder Judicial que no dependen del Poder Ejecutivo. También tenía por objetivo fortalecer la instancia conciliatoria y la creación de un organismo autónomo que se ocupase a nivel nacional del registro de contratos colectivos y de sindicatos. De igual forma, el Gobierno informa sobre los procesos de consulta y mesas de diálogo que se llevan a cabo con miras a desarrollar las adecuaciones legislativas para dar pleno efecto a la reforma constitucional, en especial el acuerdo del Senado para la celebración de audiencias públicas para conocer las sugerencias, observaciones y propuestas de los trabajadores, empleadores, académicos y organizaciones de la sociedad civil sobre el anteproyecto de dictamen de la legislación secundaria. Teniendo en cuenta la buena voluntad expresada y los resultados alcanzados, la oradora deseó éxito al Gobierno en el ambicioso proceso de reformas y en la histórica transformación de la administración de la justicia social.

El miembro gubernamental de Panamá se adhirió a la declaración de la miembro gubernamental del Paraguay y manifestó que valoraba los esfuerzos y el interés del Gobierno de aportar constantemente información actualizada sobre el cumplimiento del Convenio. Debe destacarse lo relativo a la judicialización de los procesos laborales que se ventilan en instancias del Poder Ejecutivo en dicho país. Asimismo, las consideraciones de la Comisión de Expertos son relevantes, pues ponderan positivamente los avances en materia de justicia laboral que ha sostenido el Gobierno y que van de acuerdo con lo que la OIT promueve. La transformación se ha desarrollado, tomando en cuenta a los actores tripartitos del país, mostrando así el Gobierno la vigencia del diálogo social como herramienta indispensable para la libertad sindical y en la búsqueda de la justicia social. Finalmente, reafirmó su apoyo al Gobierno en el proceso de mejora continua que ha estado implementando y subrayó la importancia del tripartismo en la OIT para la consecución del bien común.

Un observador en representación de la CSI declaró que, en febrero de 2017, se publicó un decreto introduciendo reformas al artículo 123 de la Constitución en materia de justicia laboral, siendo la más importante en cien años de vigencia de la Constitución. En 2016, la Comisión ofreció asistencia técnica al Gobierno y le solicitó que entablara el diálogo social en la preparación de la legislación secundaria. Sin embargo, el Gobierno fue omiso en promover dicho diálogo y en solicitar asistencia técnica. En consecuencia, senadores miembros de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) promovieron una iniciativa de reforma, considerada inconstitucional, y que derogaría el derecho social laboral mexicano, ya que éste no reglamenta todos los temas previstos en la reforma constitucional. Dicha iniciativa plantea la restitución del falso tripartismo de las juntas de conciliación y arbitraje, y el otorgamiento de facultades jurisdiccionales a órganos administrativos descentralizados, como conocer asuntos relativos al derecho de huelga, que sólo deberían corresponder a los órganos jurisdiccionales de conformidad con el artículo 123, fracción XX de la Constitución. Además, la Cámara de Senadores ha emitido un proyecto de dictamen de decreto que convalidaría dicha iniciativa. La semana pasada, dicha Cámara convocó a supuestos actores sociales para que opinasen exclusivamente sobre ese dictamen. De este modo, se ha omitido considerar otras iniciativas promovidas por otros senadores para la congruente reglamentación de la reforma constitucional. Para alcanzar la justicia y paz sociales, debe reponerse el viciado proceso legislativo sobre las reformas secundarias que está siguiendo el Gobierno.

El miembro gubernamental de Honduras valoró positivamente las acciones y medidas adoptadas por el Gobierno en materia de justicia laboral desde febrero de 2017, como parte del proceso de reformas que realiza actualmente. Por otra parte, mostró su preocupación respecto a los casos que, a pesar de no evidenciar violaciones al Convenio, pretenden ser posicionados como actos de violencia contra sindicalistas. Por último, exhortó al Gobierno a seguir impulsando nuevos mecanismos interinstitucionales de diálogo, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio y a favor de los derechos fundamentales de los trabajadores para garantizar el respeto a la libertad sindical en el país.

La miembro trabajadora de Alemania declaró que los progresos invocados por el Gobierno en la aplicación del Convenio sólo son progresos sobre el papel y que en la

práctica pocas cosas han cambiado. La constitución de sindicatos independientes y sus labores se ven alarmantemente obstaculizadas por una combinación fatal de: i) un procedimiento de registro arbitrario; ii) la prevalencia de los contratos de protección, y iii) la no publicación tanto del registro de sindicatos como de los acuerdos concluidos. Las juntas de conciliación y arbitraje, que siguen siendo las autoridades competentes a nivel federal y estatal, no son independientes ni imparciales, tal y como lo demuestra su composición, y siempre encuentran nuevas formas de obstaculizar el registro y la labor de los sindicatos independientes. Los contratos de protección se negocian sin el conocimiento de los trabajadores, en algunos casos ha ocurrido en empresas alemanas, incluso antes de que se haya construido una fábrica o de que una empresa haya iniciado sus actividades. Si una empresa ya está en manos de un llamado sindicato de protección o si existe un contrato de protección, es muy posible que las juntas de conciliación y arbitraje rechacen las solicitudes de los sindicatos independientes. Es prácticamente imposible hacer cumplir un convenio colectivo contra un «sindicato de protección». El proceso se ve ensombrecido por la falta de transparencia, los obstáculos burocráticos, los despidos, las amenazas, la intimidación y la violencia. Para demostrar que se ha progresado en el cumplimiento del Convenio, ya no basta con que el Gobierno mencione los largos procesos de reforma, las discusiones entre las diversas partes interesadas y la legislación secundaria que aún no ha entrado en vigor y que tiene por objeto contrarrestar las exigencias fundamentales de la reforma constitucional. Por lo tanto, la oradora pidió al Gobierno que aplique plenamente las conclusiones de los órganos de control de la OIT y para ello: i) demuestre, mediante acciones concretas, cómo garantiza el registro rápido e independiente de los sindicatos; ii) presente pruebas de la publicación de convenios colectivos, registros, reconocimientos y otros estatutos sindicales; iii) explique detalladamente las medidas específicas adoptadas para abordar todos los problemas que se plantean en relación con los contratos de protección (y no sólo las medidas sobre el papel), y iv) considere una obligación legal para los empleadores el dar a conocer el convenio colectivo aplicable en el trabajo.

El miembro gubernamental de Argelia indicó su apoyo a los esfuerzos del Gobierno para reformar la justicia laboral, reforzar el órgano de conciliación y promover el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Se han tomado todas las medidas necesarias para respetar los derechos fundamentales, incluidos el derecho a la libertad de expresión y el derecho de asociación así como las garantías procesales, al tiempo que se han reforzado las prerrogativas del sistema de la inspección del trabajo. No hay pruebas de que se haya violado la libertad sindical. Acogió con agrado los avances registrados en el refuerzo de los instrumentos nacionales existentes para dar pleno efecto a la reforma constitucional y pidió a la Comisión que tenga en cuenta los progresos realizados.

La miembro trabajadora de los Estados Unidos señaló que las juntas de conciliación y arbitraje obstaculizan la libertad sindical de los trabajadores. Un ejemplo es la huelga del sindicato independiente de mineros, iniciada en 2008, sobre la legalidad, en relación con la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje federal nunca se ha pronunciado. En 2013, un sindicato de empresa dirigido por el propietario de la mina solicitó derechos de negociación colectiva y ocupó la mina en un esfuerzo por poner fin a la huelga. En lugar de proteger la huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje aceptó la solicitud ilegal del sindicato, y permitió la celebración de elecciones en 2017, con motivo de las cuales tanto el empleador y el sindicato presentaron a la Junta de Conciliación y Arbitraje listas idénticas de votantes habilitados. En las listas no sólo figuraban mineros contratados por la empresa para que votaran a su favor, sino también trabajadores que no estaban habilitados para votar (incluidos mineros jubilados, aquéllos que habían recibido una indemnización por despido, e incluso mineros que habían fallecido). A pesar de estas irregularidades (la connivencia entre el sindicato de empresa y el empleador, como muestran las listas idénticas, y la incapacidad para demostrar quién era un trabajador activo habilitado para votar), la Junta de Conciliación y Arbitraje permitió las elecciones, en las cuales salió victorioso el sindicato de empresa. Sin embargo, en enero de 2018, un tribunal revirtió las elecciones y obligó al sindicato de empresa a retirar su reclamación de derechos de negociación colectiva, ofreciendo en última instancia cierta protección a la huelga legal del sindicato independiente. Este ejemplo pone de relieve los problemas que plantean las juntas de conciliación y arbitraje: i) no son imparciales y en realidad tienen prejuicios hacia los sindicatos independientes, y ii) tienen vínculos estrechos con la protección tanto de los sindicatos como de los empleadores. En el momento en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje federal decidió permitir las segundas elecciones, el secretario de la Junta para temas colectivos era una persona que anteriormente había sido empleado como abogado de la empresa, y que en aquel momento ocupaba ese cargo nuevamente. Además, los trabajadores deben esperar años para recibir protección en lo que respecta a los derechos de libertad sindical. Tal como se prometió en la reforma constitucional, las juntas de conciliación y arbitraje deben ser sustituidas por un sistema de justicia laboral que sea totalmente independiente de la rama ejecutiva y permita a los trabajadores plena libertad sindical. Esos cambios deben tener lugar antes de que vuelva a negociarse el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) u otros tratados de libre comercio, o incluso de que México pueda cumplir el Convenio.

El miembro Gubernamental del Uruguay apoyó la declaración de la miembro gubernamental del Paraguay y destacó, dentro de las medidas adoptadas por el Gobierno, la reforma procesal laboral de 2012, así como la promoción de una reforma procesal. La implementación completa de leyes de este tipo requiere tiempo, exigiendo generalmente diversas adaptaciones hasta alcanzar los objetivos previstos. La reforma laboral ha permitido la reducción en más de un 60 por ciento de la duración habitual de los juicios laborales, lo que constituye un claro beneficio para el justiciable, quien accede a una justicia más rápida y eficiente. No obstante, aún perduran pequeños aspectos de la reforma que será necesario ajustar. Resulta razonable que se requiera de un plazo adecuado para su plena adaptación e instrumentación. En ese sentido, y teniendo en cuenta la experiencia adquirida por el Uruguay al respecto, el orador ofreció cooperación técnica al Gobierno y lo estimuló a seguir en el camino del diálogo social.

Un miembro trabajador de Colombia reprochó a México las violaciones a la libertad sindical, especialmente las que se derivan de la existencia de los contratos de protección patronal. Todos los órganos de control de la OIT coinciden en señalar la violación de derechos que implican los contratos de protección patronal. La gravedad y reincidencia de dichas violaciones requieren medidas drásticas por parte de la OIT. La reforma legal de 2012 y la constitucional de 2017 en lugar de eliminar la figura que en sí misma desnaturaliza a las organizaciones sindicales y los fines de la negociación, reforman el registro, la publicación, las votaciones u otras disposiciones. Así, cinco años después de la reforma legal y quince meses después de la reforma constitucional, las juntas de conciliación y arbitraje siguen registrando sindicatos y contratos de protección patronal. El Gobierno debe acatar las recomendaciones y observaciones de los órganos de control de la OIT en relación con los sindicatos de protección y los contratos de protección

patronal, y erradicar la posibilidad de estas figuras mediante leyes que cursen consultas reales y efectivas con las organizaciones representativas de trabajadores, y mediante un control efectivo de las autoridades que impida que sindicatos no democráticos y negociaciones simuladas sigan siendo utilizados.

Otro miembro trabajador de Colombia destacó que todos los hechos que coartan la libertad sindical, sobre todo en lo relativo al Convenio, son absolutamente inaceptables. Para el desarrollo de un país es indispensable tener un sindicalismo libre de toda clase de presiones. Por ello, solicitó a la tripartita de México información más detallada sobre los contratos de protección. Asimismo, urgió al Gobierno para que junto con las organizaciones sindicales y los empresarios concertase la Ley Federal del Trabajo a fin de evitar manipulaciones en detrimento del Convenio.

El miembro gubernamental del Brasil saludó los logros del Gobierno reconocidos en el informe de la Comisión de Expertos en relación con la modernización de la administración de la justicia laboral, así como el apoyo a la reforma constitucional recibido por las Cámaras de Diputados y de Senadores. Destacó igualmente las medidas legislativas y prácticas llevadas a cabo para solucionar el «fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección» así como los ambiciosos procesos de consulta y mesas de diálogo llevados a cabo por el Gobierno para dar pleno efecto a la reforma constitucional por medio de la legislación secundaria. Con relación a los temas de representatividad sindical y transparencia, señaló que se emiten observaciones en base a alegatos genéricos que no aluden a casos concretos y que no se podía admitir que los órganos de control hicieran comentarios sin elementos objetivos. Asimismo, México no ha ratificado el Convenio núm. 98. Por ello, no se puede permitir que se examinen en la Comisión comentarios sobre México con arreglo a dicho Convenio. Las discusiones de esta Comisión deben ceñirse a los términos técnicos de la aplicación del Convenio pertinente. Para concluir, el orador alentó al Gobierno a seguir avanzando en sus propósitos de reforma laboral, en línea con sus compromisos internacionales.

El miembro trabajador de la Argentina señaló que en varias ocasiones el Gobierno de México había presentado ante esta Comisión informaciones sobre avances que no se concretizaron en la práctica. La vigencia de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado constituye un ejemplo de estas prácticas dilatorias. La Ley fue adoptada en 1963 y, cinco años después, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno estaba reconsiderando los aspectos de la ley contrarios al Convenio. Cincuenta años pasaron y dichos aspectos de la Ley siguen vigentes. El Gobierno ha señalado que las disposiciones en cuestión no son aplicables porque han sido observadas por la Suprema Corte de Justicia. Sin embargo, los pronunciamientos de la Corte no implican la derogación de los artículos de la ley contrarios al Convenio y los trabajadores siguen presentando demandas al respecto. Esta situación constituye un ejemplo claro de una violación persistente del Convenio. Las violaciones a la libertad sindical también afectan a los trabajadores de la educación que luchan contra la «reforma educativa» que restringe la libertad de asociación y de negociación. Los que protestan contra la reforma son objeto de represión, tal como sucedió en junio de 2016 en el estado de Oaxaca. La represión se saldó con la muerte de diez personas, 30 detenidos y 100 heridos, hechos que aún permanecen impunes, al igual que la desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa. El Gobierno debe implementar acciones concretas que ajusten la legislación y la práctica nacionales al Convenio. Además, la Comisión debe instar al Gobierno a cesar con las prácticas violatorias de la libertad sindical que tienen lugar desde hace décadas.

El miembro trabajador del Paraguay señaló que algunas de las recomendaciones de la Comisión de Expertos han sido tomadas en cuenta por el Gobierno y otras no. México ha realizado reformas constitucionales en materia laboral, en virtud de las cuales desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje y se crean los tribunales laborales. No obstante, el plazo para reformar la ley que reglamenta dichos organismos y tribunales ha vencido y el Congreso mexicano tiene suspendido el proceso de reforma para convocar consultas con los sectores. El proceso se encuentra fuera de los términos constitucionales. El orador recordó que las reformas deben garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales y la transparencia en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo para asegurar que correspondan a organizaciones que realmente representen los intereses y derechos de los trabajadores. Se necesitan mecanismos que privilegien la práctica de la vida sindical y el derecho de huelga. Por ello el orador recomendó al Gobierno y al Congreso mexicanos adoptar, a través del diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, las medidas necesarias para adecuar la legislación a los principios establecidos en el Convenio.

La miembro trabajadora del Canadá lamentó el extendido uso de convenios colectivos ilegítimos suscritos entre un empleador y un sindicato dominado por un empleador, con el beneplácito de las autoridades gubernamentales. Los trabajadores que tratan de organizar sindicatos independientes y democráticos fueron acosados, amenazados y asesinados. En noviembre de 2017, los Sres. Víctor y Marcelino Shaunitla Peña fueron asesinados cuando participaban en un paro laboral en una mina de oro, al negarse a afiliarse a un sindicato que la empresa les había impuesto. Esto contribuyó a esclarecer el corrupto y antidemocrático sistema de relaciones laborales de los contratos de protección de México. En enero de 2018, el Sr. Quintin Salgado fue asesinado tras haber sido amenazado si seguía promoviendo un cambio de sindicatos. No hay investigaciones de esos asesinatos. También en enero de 2018, tras recibir amenazas del sindicato corporativo, al minero Sr. Eli Manuel Robelledo, le incendiaron su casa. Pocos días después, otra trabajadora, la Sra. Mónica López, fue golpeada, dejándola inconsciente. No se llevaron a cabo investigaciones. La oradora recordó que los derechos de las organizaciones de trabajadores sólo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, siendo responsabilidad de los gobiernos garantizar que se respete este principio. La libre elección de trabajadores de constituir organizaciones y afiliarse a las mismas es tan fundamental para la libertad sindical en su conjunto, que no puede verse comprometida por retrasos y reformas simuladas. Hizo un llamamiento al Gobierno para que reformara y aplicara el Estado de derecho, a efectos de proteger las demandas de los trabajadores de sindicatos democráticos, mejores salarios y condiciones laborales, y salud y seguridad en el trabajo. México tiene la obligación de cambiar su legislación y su práctica, con el fin de restaurar los derechos de los trabajadores, en cumplimiento del Convenio, antes de que se pueda suscribir un acuerdo de libre comercio.

Un observador representando a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) declaró que los contratos de protección suponen el mayor de los obstáculos a la libertad sindical en México. La Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han instado al Gobierno a que elimine efectivamente el sistema de contratos de protección pero no se ha producido ningún cambio real. Ese sistema priva a los trabajadores de todo derecho a condiciones de trabajo seguras, inspecciones del trabajo, indemnizaciones o seguridad social y está ideado para desmantelar un sindicalismo auténtico y democrático. Lamentablemente, se ha

instaurado en el sector del transporte por carretera y el sector portuario. La reforma constitucional exige la promulgación de una legislación secundaria. No obstante, la legislación propuesta menoscaba el espíritu de esta reforma y contiene numerosas disposiciones que afectarían a los trabajadores negativamente, entre ellas la enmienda del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo. Los sindicatos que representan a los trabajadores del sector de la aviación se han sentido frustrados por sindicatos de protección que han sostenido representar a todos los trabajadores y que pretenden negociar un convenio único. La enmienda propuesta al artículo 388 exacerbaría ese problema al prohibir a los sindicatos profesionales negociar por separado convenios con un empleador común. Eso es incompatible con la obligación de promover la negociación colectiva libre y voluntaria. Los órganos de control de la OIT han dejado claro que con el fin de satisfacer la pluralidad sindical en los casos en que existe una política de convenio único, los sindicatos minoritarios o profesionales deberían como mínimo ser capaces de concertar convenios colectivos en representación de sus afiliados. Tal principio adquiere particular importancia en México debido a la incidencia de los contratos de protección. El orador instó al Gobierno a retirar la legislación secundaria propuesta para poner su legislación del trabajo en conformidad con el Convenio.

Una observadora representando a IndustriALL Global Union indicó que los contratos de protección vienen siendo desde hace mucho tiempo una parte vital de la política y la economía del Estado. Este modelo se ha extendido hasta abarcar todos los sectores de actividad: garantiza los costos laborales más bajos e impide cualquier negociación con los trabajadores. Tras la privatización de los sectores de la energía y del gas, los contratos de concesión y de exploración contienen cláusulas que mencionan el sindicado escogido, privando así a los trabajadores de cualquier elección. A pesar de las promesas en la escena internacional, el Gobierno mexicano no ha hecho nada por erradicar estos contratos de protección. El anuncio de nuevas inversiones, ya sea en el sector del automóvil, energía, electrónica o textil, viene con una «cereza en el pastel», un contrato de protección ya firmado con los sindicatos cómplices, mucho antes de que se construya la planta y aparezca cualquier trabajador. La pasada semana unas 50 trabajadoras del sector textil fueron despedidas por defender sus derechos: la dirección dijo que no habría ningún otro sindicato que el que ya estaba instaurado en la planta. Sólo los sindicatos oficiales de las empresas pueden obtener un convenio colectivo: una petición de elecciones sindicales por el sindicato Mineros, afiliado a IndustriALL, lleva seis años bloqueada por las autoridades públicas, la empresa y el sindicato del contrato de protección. E incluso cuando ganó las elecciones en un yacimiento minero en abril de 2016, la empresa y el sindicato del contrato de protección se negaron a obedecer la resolución oficial publicada y siguieron ocupando los locales del sindicato. La oradora concluyó que el Gobierno tiene la obligación de respetar los derechos de los trabajadores mexicanos y de aplicar la libertad sindical.

Un observador, hablando en nombre de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA), declaró que hay persistentes y graves prácticas del Gobierno que contravienen el Convenio. Desde 2015, la Comisión ha pedido al Gobierno solucionar el fenómeno de los sindicatos de protección e incluir en las discusiones sobre ese mismo a los actores sociales. En 2017, la Comisión pidió nuevamente al Gobierno realizar las consultas con los interlocutores sociales, pues existe una grave preocupación por la opacidad en las medidas implementadas. Hoy de nuevo, el Gobierno debe brindar explicaciones a esta Comisión por la omisión reiterada de realizar consultas tripartitas auténticas, institucionalizadas y permanentes en el marco del proceso de transición con motivo de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, lo que contraviene al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Tal obligación es responsabilidad del Gobierno y no podrá alegar su derecho interno para justificar su incumplimiento a las disposiciones del Convenio. En el mismo sentido, no podrá alegar consulta alguna para al establecimiento de un supuesto diálogo social con las organizaciones de trabajadores más representativas, por la habitual, persistente y reiterada práctica sindical corporativa y antidemocrática contraria a los intereses de los trabajadores, por lo que una consulta en ese sentido no refleja la realidad laboral mexicana. Según la *Gaceta Oficial* del Senado, las audiencias públicas debían realizarse en los meses de mayo y junio de 2018, pero en la realidad no se contempla la realización de las audiencias públicas en las cuatro sedes regionales. Dichas audiencias versarían respecto de la iniciativa presentada por el Gobierno el 7 de diciembre de 2017, por conducto de la CTM y la CROC, sin referirse a otras tres iniciativas de ley que también fueron presentadas, sin que hasta hoy se haya realizado una convocatoria oficial. Prueba de las prácticas de simulación del Estado es el caso de la solicitud realizada por el presidente del colegiado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), quien en mayo de 2018 solicitó al Senado el lugar, la fecha y la hora para la celebración de una audiencia pública sobre el anteproyecto de dictamen en materia de Justicia Laboral, sin que hasta el momento haya recibido respuesta. La iniciativa revivirá el falso tripartismo, ya que se propone la creación del Instituto federal de conciliación y registro laborales, en donde la integración del órgano de gobierno será de doce miembros en los siguientes términos: cuatro integrantes del Gobierno, cuatro del sector obrero y cuatro del sector patronal, reiterándose un control corporativo total, ya que el mecanismo antes dicho establece que cuatro de los 12 integrantes serán de las organizaciones nacionales de trabajadores, pero únicamente de aquellas «más representativas», es decir hay un persistente fortalecimiento por parte del Gobierno mexicano hacia el sindicalismo proteccionista y antidemocrático, privilegiando esos sectores y excluyendo otras representaciones, lo que es contrario a los principios fundamentales de la OIT y particularmente al Convenio. Tal persistencia enarbola un régimen contrario al bienestar de los trabajadores mexicanos, propiciando, con el respaldo de la ley, prácticas violatorias a la libertad sindical. Finalmente, urgió la inmediata ratificación del Convenio núm. 98.

El representante gubernamental destacó que muchas intervenciones se centraron en el proceso de la reforma laboral. Si bien es cierto que la parte constitucional que ya está aprobada implica responsabilidades para distintos actores, entre ellos el Gobierno Federal y los gobiernos estatales, también lo es el hecho de que la implementación de la ley secundaria requerirá la adopción de instrumentos que permitan, tanto al Poder Judicial (en la parte relativa a la justicia laboral), como al órgano descentralizado y los centros de conciliación, llevar a cabo sus funciones. Dicho proceso se está analizando en el Senado, a través de cuatro iniciativas, las cuales no han sido rechazadas a nivel parlamentario. La decisión del Senado, a partir de la petición de muchos grupos en México, fue abrir la consulta, no solamente al trabajo en las comisiones legislativas, sino convocar a foros de consulta. Los términos de la convocatoria son una decisión del Senado. Sin embargo, el Gobierno está comprometido con insistir en que se celebren consultas tripartitas con el objetivo de elaborar la legislación secundaria, y con que dicha legislación logre alcanzar consensos mínimos que permitan llevar a cabo la reforma constitucional en los mejores términos. En este sentido, a

lo largo de 2018, la Secretaría del Trabajo encabezada por el propio Secretario del Trabajo, ha celebrado más de 91 reuniones con organizaciones de empleadores y de trabajadores. La voluntad del Gobierno y del Estado es fomentar consensos con los trabajadores, empleadores y con organizaciones de la sociedad civil, acerca de lo que es más conveniente en materia de reforma laboral, teniendo siempre en cuenta los derechos de los trabajadores. Por otro lado, el orador manifestó que otro aspecto fundamental de la discusión residía en la repetida mención a la existencia de contratos de protección. México ha cooperado en aquellos casos concretos en los que se plantean problemas de este tipo. Al respecto destacó que en la reforma constitucional se toma en consideración la cuestión que da origen a los contratos de protección y que de alguna manera procede de la Ley Federal del Trabajo, evitando así problemas tales como los «emplazamientos por extorsión». En relación con los registros de sindicatos, el orador indicó que, contrariamente a lo expuesto por los participantes en sus intervenciones al respecto, actualmente la autoridad federal responde a una solicitud de registro en el plazo de tres o cuatro días: como consecuencia se ha producido el mayor incremento experimentado en México del número de asociaciones sindicales. Asimismo, existe un sistema en línea a nivel federal que comprende más de 3 400 registros de asociaciones. El orador concluyó su intervención agradeciendo el reconocimiento de miembros del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe por los esfuerzos realizados, lo cual es un incentivo para seguir adelante y tratar de dar las mejores cuentas posibles, en el marco del respeto a las disposiciones del Convenio.

Los miembros trabajadores saludaron la disposición del Gobierno a trabajar para poner su práctica y su legislación en sintonía con el Convenio y esperaron que esto se traduzca en medidas concretas. Con todo, es lamentable que el Gobierno no acepte las graves carencias de su actual reglamentación y de sus propuestas legislativas con respecto al Convenio. Los numerosos problemas encontrados hunden sus raíces en el sistema de contratos de protección. En respuesta a los comentarios del Gobierno de que lleva muchos años presentando información y pruebas detalladas a la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia, la actual discusión ha proporcionado una vez más ejemplos concretos que demuestran la repercusión que tienen los sindicatos de contratos de protección. Ese sistema ha impedido gravemente durante muchos años el ejercicio de la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva. Se opusieron a la afirmación de que la cuestión de los sindicatos de contratos de protección es ajena al alcance del Convenio. De hecho, ese fenómeno está estrechamente vinculado con los Convenios núms. 98 y 87. La existencia de sindicatos de contratos de protección constituye un obstáculo para la constitución de sindicatos libres e independientes. Un Estado Miembro no cumple el Convenio núm. 87 si establece o conserva una reglamentación que impide a los trabajadores oponerse a la presencia de sindicatos de contratos de protección y que limita su capacidad de elegir sindicatos democráticos e independientes según estimen conveniente. En el centro del Convenio figura la capacidad de los trabajadores de constituir y de afiliarse a los sindicatos que estimen conveniente y la capacidad de esos sindicatos de representar, defender y promover el interés de sus afiliados mediante la negociación colectiva. Por tanto, el Gobierno ha de tomar las medidas para poner fin al uso de contratos de protección. A ese respecto, los miembros trabajadores hacen al Gobierno algunas recomendaciones: i) invitan al Gobierno a que presente información sobre la legislación propuesta encaminada a aplicar la reforma constitucional. Es esencial que haya consultas sobre esa legislación con todos los interlocutores sociales, incluso con sindicatos independientes. El proyecto de ley afecta de forma significativa al ejercicio del derecho de libertad sindical y su repercusión se sentirá en todo el país y sin duda en la región; ii) como las juntas de conciliación y arbitraje han sido incapaces de garantizar la libertad de sindicación y el derecho de negociación colectiva, deberían ser sustituidas por órganos auténticamente independientes e imparciales para solucionar los conflictos laborales y registrar a los sindicatos y sus convenios colectivos. El Gobierno también debe presentar información sobre la manera en que garantizará el establecimiento de instituciones verdaderamente independientes, así como las medidas previstas para asegurar la eficiente transición desde las juntas de conciliación y arbitraje a los órganos nuevos e independientes; iii) el Gobierno ha de velar por que haya transparencia y un verdadero acceso a la información relativa al registro de organizaciones sindicales y los convenios colectivos celebrados. El Gobierno debe comunicar toda información a este respecto; iv) los trabajadores que deseen ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva tienen que poder hacerlo y, cuando sea apropiado, impugnar efectiva y rápidamente la validez de los sindicatos de contratos de protección y los convenios que hayan negociado; v) los miembros trabajadores instan al Gobierno a que aplique la legislación actual y que procure que el recurso a trabajadores externalizados no sea utilizado para interferir en el ejercicio del derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; vi) la legislación propuesta elimina también salvaguardias básicas en relación con los despidos y las destituciones. El Gobierno tiene que proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios y de represalias por sus actividades sindicales. Lo mismo vale para las destituciones colectivas, y vii) el Gobierno deberá abolir explícitamente las restricciones al pluralismo sindical y a la libre elección de los dirigentes sindicales. Por último, instaron al Gobierno a que ponga fin a la violencia contra sindicalistas, incluidos aquellos que participan en cuestiones sociales y políticas que forman parte de su trabajo como sindicalistas, poniendo fin a la impunidad que reina en esos delitos. Los responsables, autores tanto materiales como intelectuales, deben ser detenidos y llevados ante la justicia. No hacerlo sólo invita más al uso de la violencia, asesinatos incluidos, por parte de algunos empleadores y de sus agentes en los conflictos del trabajo. Con el fin de cumplir esas recomendaciones, y dada la importancia de las cuestiones objeto de discusión, instaron al Gobierno a que busque la asistencia técnica de la OIT sobre el proyecto de legislación y a que acepte una misión de contactos directos. México debe ser incluido en un párrafo especial del informe.

Los miembros empleadores agradecieron a todos los intervinientes en este debate, el cual había sido rico en información y también diverso en opiniones, lo que mostraba la alternativa de juntar posiciones abiertas y francas sobre los distintos aspectos que trae este caso. Las respuestas complementarias presentadas por el Gobierno reafirman muchos de los puntos mencionados en su intervención inicial, y también aclaran algunos puntos que anteriormente los miembros empleadores habían planteado. De las posiciones de los distintos representantes de los trabajadores, se observan diferentes puntos de opinión y enfoques que, como los miembros empleadores mencionaron anteriormente, pueden ir más allá del propio Convenio. En su observación, la Comisión de Expertos se refiere al caso núm. 2694 del Comité de Libertad Sindical. En su informe de junio de 2017, el Comité distingue las cuestiones de carácter global de los alegatos concretos. En las cuestiones globales se enfocan todos los aspectos legislativos que precisamente dejan a consideración de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas, como esta última lo ha debatido hoy. Sin embargo, los aspectos concretos que podrían tener que ver con el Convenio núm. 98, los analiza el Comité de Libertad Sin-

dical para dar cabida a un análisis más detallado sobre muchos aspectos que han tomado en consideración hoy los representantes de distintas partes. Por lo tanto, ni la Comisión de Aplicación de Normas ni la Comisión de Expertos tendrían que abordar los aspectos derivados de los principios de la negociación colectiva. Por ello, el asunto de los sistemas de contratación colectiva no es parte de la discusión y debe estar excluido completamente de las consideraciones y conclusiones que emita esta Comisión. El Gobierno se ha referido a un Protocolo de inspección laboral sobre la libre contratación colectiva, el cual ha permitido que los inspectores del trabajo hayan desarrollado múltiples actividades y que se haya protegido a muchos trabajadores en México. También, el Gobierno se refiere al sistema de consulta de organizaciones sindicales, indicando que ha tenido más de 1 millón de visitas y que contiene información detallada sobre más de 3 400 organizaciones sindicales, lo que da respuesta a las preocupaciones que tenía la Comisión en relación con el sistema de registro y el sistema de información. Asimismo, informa el Gobierno que está en proceso de desarrollo la creación de un organismo público descentralizado derivado de la reforma constitucional, mecanismo donde existirán herramientas administrativas, organizacionales, tecnológicas y logísticas para su implementación. De igual manera, se realizaron más de 91 reuniones con representantes de trabajadores, de empleadores, académicos, barras y colegios de abogados, además de las audiencias públicas determinadas por el Senado para dar efecto a las nuevas legislaciones, los cuatro proyectos o iniciativas legislativas. Todo está en un proceso de evolución, a través de un amplio diálogo social, que es lo que promueve esta Organización. La implementación de tribunales laborales independientes, con una asignación presupuestal ya definida, para el montaje y aplicación de éstos, todo es parte de un proceso sobre el cual se están implementando medidas claras y específicas. El Gobierno ha proporcionado muchas respuestas a las distintas inquietudes que tenían tanto la Comisión de Expertos como la Comisión de Aplicación de Normas. Sobre las libertades civiles y los derechos sindicales, el Gobierno ha presentado información de distintos órganos de carácter independiente sobre distintos actos de violencia que no tienen conexión con la libertad sindical, lo que lleva a que no se deba profundizar en esos detalles. En consecuencia, la solicitud de la Comisión de Expertos, para que el Gobierno dé comentarios sobre estos actos de violencia, debe considerarse que éstos han sido ya presentados y no se requeriría ya mayores informaciones. En relación con la reforma constitucional, la recomendación en la que se alienta al Gobierno a que tome mayores medidas y que haga una consulta de carácter tripartito sobre la reforma constitucional, los miembros empleadores la consideraron adecuada si se presenta por el Gobierno en la memoria que debe presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución, y no en un informe complementario o anticipado a la forma en la que normalmente se presentan las memorias. En cuanto a la representación y los contratos de protección, es un asunto que analizará el Comité de Libertad Sindical y el Gobierno debe referirse a este Comité para su detalle. Por ello, los miembros empleadores consideraron que la conclusión referida a que el Gobierno podría adoptar medidas con los actores tripartitos para estos efectos, es un asunto que sería referido al Comité de Libertad Sindical y no a la Comisión de Aplicación de Normas. En relación con la publicación de los registros de los sindicatos, ya existe este sistema informativo y hay información completa. Por ello, la conclusión en donde el Gobierno podría continuar proveyendo información acerca del cumplimiento de su obligación sobre la publicación de los registros y de los estatutos, tampoco es indispensable. Por último, los miembros empleadores consideraron que, respecto al tema de las reformas legislativas, existen muchos aspectos que por razón de las explicaciones brindadas por el Gobierno, así como por la propia jurisprudencia, resultan inaplicables, y por ello, no es indispensable la recomendación de la Comisión de Expertos que le requiere al Gobierno que tome medidas para enmendar restricciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tampoco es pertinente la recomendación de tomar las medidas necesarias para enmendar la sección 372 de la Ley Federal del Trabajo sobre la prohibición de que extranjeros sean miembros de las directivas de los sindicatos para que se haga explícito. Las conclusiones deben estar orientadas a que se proporcionen informaciones complementarias dentro de los informes recurrentes y periódicos de acuerdo con los procedimientos generales que deben darse para el seguimiento de cualquier convenio. Los miembros empleadores consideraron que se podía cerrar el presente caso.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por escrito y oralmente por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión también tomó nota de que la Comisión examinó este caso anteriormente, la última vez en 2016.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión alentó al Gobierno a que:

- **siga adoptando las medidas legislativas previstas en el contexto de la reforma constitucional en consulta continuada con los interlocutores sociales a nivel nacional;**
- **asegure, en consulta con los interlocutores sociales, que la legislación secundaria necesaria para dar efecto a las reformas de la Constitución y la legislación federal del trabajo estén de conformidad con el Convenio;**
- **siga cumpliendo con su actual obligación legal de publicar el registro y los estatutos de los sindicatos, así como los convenios colectivos existentes, y**
- **se asegure de que los sindicatos puedan ejercer su derecho de libertad sindical en la legislación y en la práctica.**

La Comisión invitó al Gobierno a proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos en noviembre de 2018.

Una representante gubernamental agradeció a la Comisión por el diálogo constructivo y abierto que se había producido. Señaló haber escuchado con especial atención los comentarios y las cuestiones abordadas durante la discusión, así como las conclusiones presentadas que serán debidamente valoradas y tomadas en cuenta por las autoridades. Reiteró asimismo, el compromiso del Gobierno con los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como con la promoción y consecución del trabajo decente. El diálogo social es la mejor herramienta para identificar acciones que permitan seguir dando cumplimiento a los principios fundamentales en el trabajo y especialmente a los principios del Convenio. México reitera su compromiso a dicho diálogo así como a los mecanismos de control de la OIT que promueven su fortalecimiento. En este sentido, atenderá de forma puntual y oportuna las solicitudes de información formuladas.

MYANMAR (ratificación: 1955)

Un representante gubernamental indicó que el Gobierno ha establecido las siguientes prioridades para el país y las personas: el Estado de derecho, la mejora de la vida socioeconómica de las personas, la conciliación y la paz nacionales, y la enmienda de la Constitución para crear una república federal democrática. Es indudable que la labor que tiene ante sí el Gobierno no es fácil, habida cuenta de diversos desafíos internos y externos. Al afrontar estos desafíos, el Gobierno ha adoptado un enfoque que toma en

consideración las necesidades y la situación del país, respetando al mismo tiempo las opiniones y puntos de vista de la comunidad internacional, y teniendo en cuenta la responsabilidad internacional de Myanmar. La mejora de la vida socioeconómica de las personas, en particular de los trabajadores, siempre ha ocupado un lugar prioritario en el programa del Gobierno. La reforma de la legislación laboral está muy avanzada, y se ha introducido y desarrollado con éxito una cultura de diálogo tripartito. Los progresos realizados incluyen la mejora de las calificaciones, el establecimiento de la Autoridad Nacional de Normas sobre Competencias Profesionales, la apertura de centros de recursos para migrantes y, por primera vez en la historia, la fijación de un salario mínimo. En estrecha cooperación con la OIT, se han realizado grandes progresos hacia la eliminación de la práctica del trabajo forzoso. Se ha abierto un nuevo capítulo para los trabajadores con respecto a su derecho a sindicarse y organizarse. Desde la adopción de la Ley sobre Organizaciones Sindicales de 2011, se han creado numerosas organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como tres federaciones y una confederación, que están plenamente operativas. En respuesta a la solicitud de información presentada por la Comisión de Expertos relativa al capítulo sobre reglas y al capítulo correspondiente sobre delitos y sanciones, el orador indicó que la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica, de 2016, prevé un espacio democrático más amplio para todos los ciudadanos de Myanmar, incluidos los trabajadores, en su ejercicio de la libertad sindical. También les permite reunirse y manifestarse sin solicitar autorización previa, dando simplemente un preaviso de 48 horas a la autoridad competente. Asimismo, se están reduciendo considerablemente las sanciones para las infracciones cometidas, por ejemplo, para las manifestaciones celebradas sin previa notificación. Están elaborándose directivas y reglamentos a fin de aplicar la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica en su letra y espíritu. Entre tanto, su artículo 26 prevé que las reglas, notificaciones, decretos, directivas y procedimientos adoptados en virtud de la versión anterior de la ley sigan aplicándose en la medida en que no sean contrarios a la versión de 2016. En la actualidad, la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales, de 2012, están revisándose, y se está contemplando su modificación en estrecha consulta y cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores, los miembros del Parlamento y los expertos de la OIT. De hecho, la OIT ha participado en la elaboración del proyecto de texto desde el principio del proceso, y el Gobierno seguirá informando a la Comisión sobre los progresos realizados en la reforma de la legislación laboral. Con respecto a la Ley sobre Organizaciones Sindicales, el Gobierno se ha interesado constantemente por los resultados de las discusiones entre los interlocutores sociales, y por los comentarios, opiniones y sugerencias de las federaciones sindicales, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar, y la OIT, y los ha tomado en consideración en el proceso de revisión. La cuestión del requisito de una tasa de afiliación del 10 por ciento de los trabajadores para constituir un sindicato y el impacto de la estructura piramidal figuran entre las cuestiones que el Gobierno está examinando en el marco del proceso de reforma de la legislación laboral. Los requisitos para poder optar a un cargo sindical establecidos en el reglamento de la Ley sobre Organizaciones Sindicales pretenden mantener la responsabilización local, y reflejar la representación adecuada y real de los trabajadores en la entidad a la que se confiará la promoción y protección de los intereses de los trabajadores. Los conflictos en las zonas económicas especiales (ZEE) son solucionados por los respectivos comités de gestión de conformidad con el capítulo 16 «Asuntos relacionados con el trabajo», de la Ley sobre Zonas Económicas Especiales, de 2014. Un funcionario del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población (MOLIP) cumple funciones en estos comités, y proporciona asesoramiento y orientación en el proceso de solución de conflictos. Si no se alcanza un acuerdo en el comité de gestión, el conflicto se soluciona de conformidad con la Ley de Solución de Conflictos Laborales, aunque la Ley sobre Zonas Económicas Especiales hace referencia en la actualidad a la Ley de Conflictos Laborales. El derecho a la libertad sindical y de asociación en Myanmar continúa fortaleciéndose. Dada la voluntad política del Gobierno, y la estrecha cooperación tripartita, la asistencia técnica de la OIT y el apoyo de los interlocutores sociales internacionales, el orador confió en que los trabajadores y los empleadores puedan gozar cada vez más de sus derechos fundamentales, y en que dichos progresos acaben conduciendo al trabajo decente y al desarrollo sostenible.

Los miembros trabajadores recordaron las circunstancias en las que el caso de Myanmar se discutió en la Comisión la última vez, en 2011, y señalaron que, a su juicio, muchas cosas han cambiado desde entonces: se ha promulgado la Ley sobre Organizaciones Sindicales y se ha elaborado su reglamento de aplicación; por primera vez en décadas está permitido crear sindicatos independientes y que éstos puedan realizar actividades; la Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) ha regresado del exilio, ha comenzado a organizar a miles de trabajadores y se ha registrado como la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), y los sindicalistas que se encontraban en prisión han sido puestos en libertad y han podido proseguir con sus actividades sindicales. Sin embargo, a pesar de estos avances tan importantes, la situación de los sindicalistas se está deteriorando y quedan muchas cuestiones graves por resolver. Aunque los sindicatos han acogido con agrado la decisión del Gobierno de modificar la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales, el proyecto de ley sobre organizaciones sindicales preparado por el MOLIP no responde a la mayoría de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y la Confederación Sindical Internacional (CSI), e incluso es peor en algunos aspectos que la ley existente. Asimismo, se han denegado solicitudes de registro de sindicatos por razones arbitrarias o sobre la base de directivas del Gobierno no publicadas. En algunos casos, la policía ha violado las libertades civiles de los trabajadores, también mediante el acoso físico o detenciones, por ejercer sus derechos sindicales, incluido el derecho de huelga. A los trabajadores que intentan sindicarse se les despide de manera rutinaria, práctica que casi siempre queda impune debido a un sistema de solución de conflictos deficiente, y la elaboración de listas negras es una práctica habitual en las zonas industriales. Con respecto a la legislación, los miembros trabajadores indicaron que, dado que el Gobierno ha ignorado gran parte del asesoramiento técnico de la OIT, la Ley sobre Organizaciones Sindicales restringe los derechos fundamentales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, como ha confirmado reiteradamente la Comisión de Expertos. También expresaron su preocupación en relación con las siguientes cuestiones: el hecho de que el requisito de un mínimo de 30 trabajadores afiliados para constituir una organización sindical de base, al que se suma el apoyo adicional del 10 por ciento de la fuerza de trabajo, sea demasiado elevado, en particular en los lugares de trabajo grandes; el requisito de que las organizaciones sindicales de todos los niveles sólo estén integradas por trabajadores de la misma profesión o actividad limita la capacidad de los sindicatos para determinar sus propios miembros, y la interpretación restrictiva de los términos «profesión» y «actividad» conduce a unos sindicatos definidos de forma restrictiva; la estructura de los sindicatos está estrictamente organizada y refleja las estructuras administrativas del Gobierno, lo que se traduce

en que los trabajadores no pueden constituir sindicatos que correspondan a sus necesidades; los requisitos engorrosos para la constitución de organizaciones de nivel superior; las restricciones a la elegibilidad de los miembros del comité ejecutivo, que deben ser ciudadanos de Myanmar o extranjeros con al menos cinco años de residencia legal en el país, tener al menos 21 años, y haber trabajado en la profesión o la actividad pertinente al menos seis meses; la prohibición de convocar huelgas si no se pasa previamente por las etapas de los mecanismos de solución de conflictos, limitando así las huelgas a los conflictos laborales y prohibiendo las huelgas de solidaridad y las huelgas contra la política económica y social, y la lista prevista en la legislación de lugares de trabajo en los que debe respetarse un perímetro de 500 yardas, lo que podría neutralizar la efectividad de la huelga al ubicarla lejos del empleador. Si bien el Gobierno ha iniciado un proceso de reforma de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y de la Ley de Solución de Conflictos Laborales, las numerosas reuniones tripartitas celebradas en el último año y medio han sido superficiales y no han conducido a ningún progreso significativo, y de las declaraciones del Gobierno y sus proyectos de propuesta se desprende claramente que no tiene intención de responder a las preocupaciones expresadas por los trabajadores, ni de cumplir el Convenio. Aunque un proyecto posterior de la Ley sobre Organizaciones Sindicales elimina el requisito de un número mínimo de afiliados para constituir un sindicato, no aborda muchas otras preocupaciones y crea varios problemas nuevos. En particular, el proyecto excluye a los trabajadores de la economía informal, lo que conducirá a la disolución de la mayoría de los sindicatos del país (sindicatos de trabajadores agrícolas por cuenta propia); prevé que no puede haber más de tres sindicatos de base por profesión; mantiene la rígida estructura sindical y establece un requisito mínimo de afiliados demasiado elevado para constituir sindicatos de nivel superior; prevé un «reconocimiento» de los sindicatos, en lugar de su registro, que sólo durará dos años y que tendrá que renovarse; establece razones nuevas e ilegítimas para que el funcionario principal encargado del registro dé de baja a sindicatos, e incluye una nueva y amplia disposición sobre la injerencia o la obstrucción a los trabajadores a la hora de ir a trabajar, lo que puede utilizarse fácilmente para frustrar las huelgas. Como consecuencia, el Gobierno debe participar en un proceso de consultas constructivo con los trabajadores y los empleadores, y debería pedir a la OIT que formule comentarios detallados sobre los proyectos de ley encaminados a preparar enmiendas que pongan de conformidad las leyes con el Convenio.

En lo que atañe al registro, se declaró que, a pesar de contarse con normas claras acerca de los requisitos para el registro, los funcionarios encargados del registro se han negado a completar las solicitudes por razones arbitrarias, refiriéndose, en algunos casos, a las «directivas» del Ministerio que contienen requisitos adicionales para el registro, pero sin comunicarlos a los sindicatos y alegando que no son públicos. Según los sindicalistas, las directivas requieren, por ejemplo, que: todos los miembros del comité ejecutivo presenten su *currículum vitae;* todos los sindicalistas presenten fotocopias de tarjetas de identidad (muchos trabajadores no pueden obtener tarjetas de identidad expedidas por el Gobierno), y el sindicato obtenga una carta del empleador reconociendo que informó a la dirección de su intención de proceder al registro, confiriendo así a los empleadores facultad para vetar el registro del sindicato reteniendo la carta. Más recientemente, los sindicatos han informado sobre un supuesto requisito de obtención de firmas y fotocopias de tarjetas de identidad de al menos el 10 por ciento de la fuerza del trabajo que no sean sindicalistas, para expresar su apoyo a la constitución del sindicato, distorsionando de este modo el artículo 4 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales (en sí mismo una violación del Convenio) y otorgando el derecho de veto a quienes no están afiliados. Estos requisitos nuevos y secretos frustran claramente lo que debería ser un simple proceso administrativo. El Gobierno debe prohibir que los funcionarios encargados del registro soliciten cualquier cosa que vaya más allá de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y su reglamento y, en el caso de que las directivas mencionadas existan de hecho, deberán retirarse inmediatamente. Volviendo a la cuestión de las huelgas, los miembros trabajadores señalaron que, además de las evidentes deficiencias del marco jurídico que rige las huelgas, los trabajadores no pueden ejercer libremente su derecho de huelga, y a menudo son objeto de despido, acoso y demandas por plantear preocupaciones relacionadas con el lugar de trabajo. Por ejemplo, en enero de 2018, los sindicalistas se declararon en huelga en una fábrica de calcetines en la zona industrial 3, tras negarse el empleador a suscribir un convenio colectivo que respondiera a las demandas del sindicato. Aun cuando el organismo de arbitraje al que se presentó el caso de conflicto ordenó que el empleador suscribiera el convenio y negociara los asuntos restantes, el empleador despidió a 48 trabajadores que habían participado en la huelga, presentó una demanda contra 13 de los dirigentes de la huelga y, posteriormente, despidió a otros 25 trabajadores. En otros casos, se ha detenido o amenazado a trabajadores con procedimientos judiciales por su función en las huelgas, o éstos han informado de que han sido objeto de amenazas por parte de la policía, guardias de seguridad o matones contratados por el empleador, habiendo sufrido algunas veces lesiones graves. En la mayoría de los casos, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley no adoptan medidas en respuesta a esos ataques; las denuncias presentadas a la policía a menudo no son aceptadas, y este enfoque se ha convertido en la norma a la hora de tratar con los sindicatos. Por lo referente a la eliminación del registro, los miembros trabajadores han informado que, en algunas zonas, los funcionarios del trabajo ordenan a los dirigentes sindicales que presenten informes a sus oficinas todos los domingos, y que el incumplimiento de esta orden puede conducir a que se dé de baja al sindicato. Dicho requisito constituye una grave injerencia en las actividades sindicales que menoscaba la capacidad de los trabajadores para realizar actividades sindicales, y la eliminación del registro en esas circunstancias constituye una violación sumamente grave de la libertad sindical.

Los miembros empleadores recordaron que Myanmar ratificó el Convenio fundamental en 1955, y que su aplicación ha sido objeto de debate en 18 sesiones de la Comisión de la Conferencia y de 26 observaciones de la Comisión de Expertos. Myanmar está reestableciendo un sistema democrático de gobierno después de muchos años de régimen militar. Como parte de este proceso, se han adoptado leyes sobre diversas cuestiones dentro del ámbito del Convenio, como la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica. Dado que los avances son relativamente recientes, no se ha podido evaluar a fondo su efectividad ni su conformidad con el Convenio, lo que también se indica en el informe de la Comisión de Expertos. No obstante, los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Expertos ha planteado las siguientes cuestiones que pueden dar lugar a casos de incumplimiento: i) la posibilidad de que el capítulo sobre reglas y el capítulo correspondiente sobre delitos y sanciones de la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica impongan graves restricciones al derecho de las organizaciones a llevar a cabo sus actividades sin injerencia alguna, tal como se contempla en el artículo 3 del Convenio; ii) la falta de información sobre el proceso de reforma de la legislación laboral, cuya finalidad es abordar los requisitos potencialmente engorrosos y que no cumplen con lo dis-

puesto en el artículo 3 para constituir sindicatos; los criterios de admisibilidad restrictivos para los dirigentes sindicales, y un mínimo de años de residencia legal en el país para que los trabajadores extranjeros puedan afiliarse a un sindicato, y iii) una falta de cobertura garantizada del Convenio en el caso de los trabajadores de las ZEE. A este respecto, los miembros empleadores observaron que el Gobierno ha asegurado a la Comisión de Expertos que la nueva Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica está en plena conformidad con el Convenio, ya que exige una notificación previa de apenas 24 horas y deroga las disposiciones relativas a sanciones. Sin embargo, señalaron que la Comisión de Expertos sigue expresando su preocupación por que la ley pueda seguir permitiendo la imposición de graves restricciones al derecho de las organizaciones a realizar sus actividades sin injerencia. En cuanto al proceso de reforma de la legislación laboral, en julio de 2017 se debatió un proyecto de ley con los interlocutores sociales para modificar la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales en el seno del grupo de trabajo técnico a cargo de la reforma laboral. Al tiempo que tomaron nota de la indicación del Gobierno de que está revisando las sanciones en el proyecto de ley y está redactando enmiendas, los miembros empleadores tomaron nota asimismo de la preocupación de los interlocutores sociales por la falta de información del Gobierno sobre el proceso y por varios casos de resistencia a la introducción de enmiendas, lo que hace temer que el resultado podría ser peor que la situación actual, en particular si se tiene en cuenta la reticencia del Gobierno a otorgar a los trabajadores informales el derecho a sindicarse, pese a que miles de trabajadores ya han constituido sindicatos en virtud de la Ley de Organizaciones Sindicales.

Además, la Comisión de Expertos ha expresado su inquietud por el requisito relativo al límite mínimo de 30 afiliados, unido al requisito de una tasa de afiliación del 10 por ciento de la fuerza de trabajo en la misma rama o actividad, para poder constituir un sindicato de base; por el requisito de elegibilidad de los dirigentes sindicales, que exige que hayan estado trabajando en la misma rama o actividad durante seis meses, y por el requisito de que los trabajadores extranjeros residan en el país durante cinco años para poder afiliarse a un sindicato. Con la salvedad de ciertos criterios sobre los requisitos mínimos que son apropiados, como los criterios básicos para establecer cualquier organismo integrado, los miembros empleadores apoyaron la solicitud más reciente formulada por la Comisión de Expertos al respecto, ya que los criterios dobles o excesivamente restrictivos pueden restringir la libertad para constituir organizaciones y afiliarse a ellas, y para elegir representantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio. Subrayando también que el Convenio se aplica indistintamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, los miembros empleadores indicaron que los sindicatos no deberían recibir un trato distinto al que se da a las organizaciones de empleadores en cuanto a la libertad para constituir organizaciones. Recordaron además la declaración de los gobiernos de 2015, en la que se reconoce que el derecho de huelga se contempla en la legislación nacional. En lo relativo a las ZEE, preocupa que los procedimientos de solución de conflictos para los trabajadores de dichas zonas sean más engorrosos que para otros trabajadores, y que las facultades de la inspección del trabajo se hayan delegado a los órganos directivos de tales zonas. Como respuesta, el Gobierno ha indicado que se permite a la inspección del trabajo que concierte esfuerzos con la dirección de las ZEE para tener competencia, y que se puede hacer cumplir la Ley de Organizaciones Sindicales en esas zonas. Los miembros empleadores se hicieron eco de la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte las medidas necesarias a fin de que los trabajadores de las ZEE reciban un trato igual al que se da a otros trabajadores, y facilite información sobre la práctica real de la solución de conflictos y los resultados de las actividades de inspección del trabajo en dichas zonas. A juicio de los miembros empleadores, la situación actual de Myanmar puede describirse en el sentido de que preocupa que las cosas puedan ir mal, y no tanto de que se tenga la certeza de que las cosas hayan ido mal. En muchos aspectos, Myanmar está empezando de nuevo, lo que hace que la elaboración de leyes laborales que estén de conformidad con las normas internacionales sea aún más prolongada. Ha llegado el momento de examinar con cuidado y detenimiento cómo deberían ser las relaciones de trabajo en el futuro, adoptando un enfoque prudente y de celebración de consultas en el que participen todos los interlocutores sociales y se recurra al asesoramiento experto independiente de la OIT cuando sea apropiado. Los miembros empleadores señalaron que, en febrero de 2018, la OIT informó al Parlamento y a los mandantes tripartitos sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en Myanmar, con objeto de recibir apoyo a la hora de adoptar un enfoque estratégico de la promoción de dichas normas para el próximo Programa de Trabajo Decente por País. En la actualidad, se están examinando las propuestas formuladas ulteriormente. En conclusión, los miembros empleadores señalaron que, a su juicio, no es demasiado tarde para nada que se quiera emprender. Ha llegado el momento de que el Gobierno tenga en cuenta las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia, y colabore con los interlocutores sociales a fin de crear una plataforma sólida para el buen funcionamiento de las relaciones de trabajo. Por lo tanto, instaron al Gobierno a que: i) siga recurriendo a los conocimientos especializados y a la asistencia técnica de la OIT para concluir la elaboración de leyes laborales y su introducción, en consonancia con las normas y garantías explícitas enunciadas en el Convenio; ii) entable consultas con los interlocutores sociales para velar por que los trabajadores puedan elegir a sus dirigentes libremente, tal como está previsto en el artículo 3 del Convenio; iii) aplique el Convenio sin distinguir entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y iv) suministre información lo antes posible sobre las medidas adoptadas para que los trabajadores de las ZEE reciban un trato igual al de los demás trabajadores, y sobre la práctica real de la solución de conflictos y los resultados de las actividades de inspección del trabajo en dichas zonas.

La miembro trabajadora de Myanmar expresó la esperanza de que, a raíz de los importantes cambios recientes, en particular la promulgación de la Ley sobre Organizaciones Sindicales, Myanmar entre en una nueva era en la que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales con plena libertad y participen en el desarrollo económico y social del país. Los trabajadores siguen luchando por el desarrollo de un movimiento sindical fuerte e independiente y por el derecho de sindicación, que sigue estando sumamente restringido en el país debido a grandes deficiencias en la legislación y a la ausencia de un entorno propicio. Numerosas disposiciones de la Ley sobre Organizaciones Sindicales prevén requisitos y límites mínimos excesivos que dificultan la constitución y el registro de los sindicatos. Además, esta ley vulnera el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes y a definir sus programas y actividades. En la práctica, la densidad sindical sigue siendo muy baja y los trabajadores se ven privados de su derecho fundamental a constituir sindicatos en defensa de sus intereses. Al no existir protección contra la discriminación antisindical, muchos trabajadores que han constituido sindicatos o se han afiliado a ellos han sido objeto de despido o de represalias por parte de sus empleadores. Además, se prohíbe a los trabajadores y los sindicatos emprender acciones colectivas. La Ley sobre Organizaciones Sindicales exige

que una mayoría de trabajadores vote a favor de declararse en huelga para poder hacerlo, condición que restringe en exceso el ejercicio de este derecho. Asimismo, las huelgas deben ser autorizadas por la federación competente, lo que constituye una grave violación del derecho de los sindicatos a organizar libremente sus actividades. Incluso cuando se lleva a cabo una huelga, su repercusión se ve seriamente limitada por la política de contención de piquetes, que prohíbe celebrar manifestaciones en un radio de 500 metros de los hospitales, escuelas, templos, aeropuertos, ferrocarriles, terminales de autobuses, puertos o misiones diplomáticas, e instalaciones militares o policiales.

Las enmiendas introducidas en 2018 a la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica, aprobadas por la Cámara Alta, han sido denunciadas por diversas organizaciones de trabajadores y de derechos humanos. Entre las muchas disposiciones controvertidas destaca un nuevo artículo que dispone que toda persona que apoye una protesta, ya sea económica o materialmente o de cualquier otra forma, será considerada culpable de atentar contra la seguridad nacional, el Estado de derecho, el orden público o la moral pública, y podrá ser condenada a pagar una multa y a cumplir una pena de prisión de hasta tres años. Una formulación tan vaga puede dar lugar a que las autoridades se valgan de ella para obstruir las huelgas y reprimir a los sindicatos. La ley anterior ya se ha utilizado para detener y encarcelar a estudiantes, agricultores, periodistas y otros activistas. La Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas ocasiones la necesidad de que Myanmar ponga su legislación en plena conformidad con los principios y derechos consagrados en el Convenio, pero el Gobierno no ha tenido en cuenta las preocupaciones expresadas. De hecho, las enmiendas propuestas por el Gobierno a la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales restringirán aún más la libertad sindical y los derechos de los sindicatos. En la última versión del proyecto se mantiene un estricto control sobre la constitución de sindicatos: se prevé que éstos sólo serán «reconocidos», en lugar de «registrados», y que se aumentarán las facultades del funcionario principal encargado del registro para dar de baja a los sindicatos. Myanmar ha venido experimentando una importante transformación política, abriéndose al mismo tiempo a las inversiones para fomentar el desarrollo económico. Es fundamental que los trabajadores participen desde el principio en el proceso de estructuración del cambio económico en el país, por lo que se necesita un movimiento sindical consolidado, dirigido por sindicatos fuertes e independientes. Esos cambios sólo pueden darse en un entorno propicio al ejercicio del derecho a la libertad sindical. El marco legislativo actual restringe enormemente los derechos sindicales y, al parecer, los proyectos de enmienda propuestos por el Gobierno no mejorarán la situación. Con miras a dar efecto a la decisión del Consejo de Administración de la OIT, que insta al Gobierno a que siga reformando su legislación laboral a fin de promover la libertad sindical por conducto del diálogo tripartito, es importante que la OIT renueve el proyecto conexo y preste apoyo a todos los asociados tripartitos. En conclusión, la oradora instó al Gobierno a que emprenda un proceso de consultas significativas y constructivas con los trabajadores y los empleadores, y a que enmiende la legislación laboral vigente de tal modo que se garantice a todos los trabajadores el derecho a la libertad sindical y el derecho a organizarse libremente.

La miembro empleadora de Myanmar hizo hincapié en que, en los últimos cinco años, el sector privado de Myanmar, que es uno de los que más contribuyen al producto interno bruto (PIB) del país, ha experimentado un fuerte crecimiento. Además, el país ha mostrado un crecimiento constante del PIB (del 5,9 por ciento en 2016; del 6,4 por ciento en 2017, y del 6,8 por ciento previsto para 2018). Este crecimiento pone de manifiesto que se está creando empleo, aumentando productividad y reforzándose la cooperación entre empleadores y trabajadores. En los últimos años se han creado cientos de miles de nuevos trabajos en el sector privado. Solamente en el sector manufacturero con un alto coeficiente de mano de obra, los trabajos creados se han duplicado entre 2013 (aproximadamente 200 000) y la actualidad (más de 400 000). Además, según la Encuesta sobre la población activa de 2017, gracias a los interlocutores tripartitos se ha reducido considerablemente la participación de los niños en la fuerza de trabajo. En tiempos recientes, el Gobierno ha elaborado el Plan de desarrollo sostenible de Myanmar, de conformidad con la política económica nacional y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto garantizar el desarrollo inclusivo y sostenido del país y de sus habitantes. En este contexto, se ha observado que el sector privado contribuye en gran medida al desarrollo del país. La oradora consideró que la Ley sobre Organizaciones Sindicales, que prevé el establecimiento de organizaciones sindicales, y establece los derechos y responsabilidades de éstas, está en conformidad con el Convenio. A su juicio, teniendo en cuenta la cultura y las costumbres del país se pueden conocer mejor las necesidades de la sociedad, y la Comisión de la Conferencia no debería pretender gestionar la legislación nacional. Después de todo, el artículo 8 del Convenio indica claramente que, al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas deberían, al igual que las demás personas o las colectividades organizadas, respetar la legalidad. La oradora indicó que los empleadores, los trabajadores y el Gobierno se han reunido por décima vez desde 2015 en el Foro Nacional de Diálogo Tripartito y han debatido abiertamente las reformas necesarias de las leyes, sobre una base real y práctica. La reforma propuesta por el Gobierno de la Ley sobre Organizaciones Sindicales incluye un nuevo capítulo sobre la constitución de organizaciones de empleadores que representa un paso positivo. Hasta la fecha, sólo existe una organización de empleadores a nivel municipal y una federación de empleadores en todo el país.

En lo que respecta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las sanciones, la oradora tomó nota de que la cuestión no debería limitarse a los niveles de sanciones y a las sanciones contra los empleadores. El hecho de que no se prevean sanciones importantes que permitan disuadir a los sindicatos de llevar a cabo actividades ilícitas tiene un impacto bastante negativo en la paz laboral en Myanmar. Si bien tomó nota de que, con arreglo a la legislación nacional, los trabajadores tienen derecho a realizar huelgas lícitas, señaló que los sindicalistas han llevado a cabo reiteradamente huelgas recurriendo a tácticas ilícitas, tales como bloquear totalmente la entrada a las fábricas, violando la legislación nacional y en contra de las mejores prácticas internacionales. Estas acciones han conducido inevitablemente a confrontaciones físicas, incluidos casos en los que los sindicalistas han agredido a directivos de fábricas y a trabajadores no sindicalizados. También se han observado infracciones de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y de los reglamentos sobre las huelgas. La oradora pidió al Gobierno que halle, por conducto del diálogo social, mecanismos y soluciones para poner fin a esas acciones, ya que en caso contrario se socavarán las relaciones laborales y el Estado de derecho. La anarquía que caracteriza actualmente la realización de acciones colectivas contraviene la legislación nacional y no propicia las buenas relaciones laborales. Las acciones colectivas ilícitas menoscaban la inversión extranjera actual y potencial, y pueden tener un impacto negativo en la creación de puestos de trabajo. Además, la oradora denunció los reiterados llamamientos realizados por sindicatos nacionales durante las reuniones sobre la reforma de la legislación laboral,

para que se impongan penas de prisión a los empleadores que cometan infracciones menores de carácter administrativo a la legislación laboral, contraviniendo lo recomendado por los organismos de control de la OIT. Un sistema punitivo de relaciones laborales no contribuirá a promover unas relaciones laborales armoniosas. Además, la oradora hizo hincapié en que los empleadores no confían en el sistema de arbitraje. Si bien este sistema se creó para solucionar los conflictos colectivos y la ley establece claramente que los casos individuales deben abordarlos los tribunales competentes, el Gobierno insiste en remitir los casos individuales al sistema de arbitraje (actualmente más del 80 por ciento del número total de casos). Se ha celebrado un diálogo tripartito sobre el establecimiento de un sistema de resolución de conflictos adecuado, pero los resultados siguen siendo inciertos. No se exige que los árbitros tengan conocimientos jurídicos y, durante la conciliación y en la primera fase del arbitraje, los miembros de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores pueden actuar ellos mismos como conciliadores y árbitros. La falta de conocimientos y los conflictos de interés a menudo conducen a que se dicten sentencias que claramente no están en conformidad con la ley y merman la confianza de los empleadores en el sistema de arbitraje. Por último, la oradora indicó que, en la Ley de Fábricas, sólo se regulan dos tipos de trabajo en las empresas: el trabajo continuo cuando la ley permite que se trabajen 48 horas por semana (ocho industrias) y el trabajo no continuo cuando se permiten 44 horas por semana (todas las demás industrias). Esta rigidez en las horas de trabajo no se ajusta a las necesidades de flexibilidad de las industrias desarrolladas recientemente (tales como los servicios de seguridad, el petróleo y el gas, la confección y la industria alimentaria), y da lugar a que éstas no sean competitivas. En conclusión, la oradora hizo hincapié en que, en una joven democracia como Myanmar, queda mucho por hacer e indudablemente llevará tiempo lograr los objetivos de las partes interesadas. Los interlocutores sociales deben concertar esfuerzos de manera constructiva.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Noruega y Serbia, señaló que concede una gran importancia al respeto, la protección y la observancia de los derechos humanos, incluida la libertad sindical de los trabajadores y los empleadores y el derecho de sindicación, y reconoció el importante papel que desempeña la OIT en la elaboración, promoción y supervisión de las normas internacionales del trabajo. La UE y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción de la ratificación y aplicación universal de los ocho convenios fundamentales. La oradora acogió con agrado las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para mejorar los derechos laborales en algunos ámbitos. También acogió con satisfacción la participación de la OIT, particularmente con respecto a la reciente elaboración de un esbozo de Programa de Trabajo Decente por País que incluye como prioridad la libertad sindical. Este Programa debería aplicarse con celeridad. Junto con los Gobiernos de Dinamarca, Japón y Estados Unidos, así como con la OIT, la UE ha participado activamente en la prestación de apoyo a la Iniciativa en pro de los derechos laborales de Myanmar, para fomentar los derechos y prácticas laborales fundamentales, especialmente mediante la financiación del último Foro de partes interesadas que tuvo lugar en Nay Pyi Taw, el 17 de enero de 2018, para tratar de los avances y los desafíos en las reformas del mercado de trabajo, incluida la reforma de la legislación del trabajo. En vista del diálogo constructivo sobre la manera de avanzar que se entabló durante ese evento, la oradora reiteró la necesidad de que el Gobierno prosiga sus esfuerzos encaminados a poner la legislación nacional en conformidad con las normas internacionales del trabajo, impulsar el diálogo tripartito y asegurar la libertad sindical. Tomando nota con interés de que se está reforzando el diálogo tripartito a través del Foro nacional de diálogo tripartito, la oradora alentó al Gobierno a que ultime la Ley sobre Organizaciones Sindicales en consulta con los interlocutores sociales. Observando que el primer proyecto de enmienda a la Ley de Solución de Conflictos Laborales se debatió sobre la base de las consultas tripartitas celebradas en julio de 2017, la oradora alentó al Gobierno a que avance con el proceso de reforma en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Con respecto a las preocupaciones planteadas en relación con algunas disposiciones del reglamento de la Ley sobre Organizaciones Sindicales que contienen restricciones para poder optar a un cargo sindical y el requisito de una tasa de afiliación del 10 por ciento de los trabajadores para constituir un sindicato de base, pidió al Gobierno que adopte medidas para modificar el reglamento a fin de garantizar que los trabajadores puedan elegir libremente a sus cargos y constituir las organizaciones que estimen convenientes y adherirse a ellas. Por último, la oradora pidió al Gobierno que vele por que los derechos que contempla el Convenio también se garanticen en las ZEE, donde podrían ser aplicables determinadas leyes. La UE seguirá manteniendo su compromiso de participación estrecha y constructiva y de asociación con el Gobierno.

El miembro gubernamental de Tailandia, hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), reconoció los avances positivos realizados en el país, incluido el proceso de reforma demográfica, y tomó nota con satisfacción de la información suministrada por el Gobierno. La OIT ha prestado asistencia técnica sobre la promoción y protección de los derechos laborales, y se han logrado resultados tangibles a ese respecto. Además, se aplicará el esbozo de Programa de Trabajo Decente por País respaldado por el órgano tripartito nacional. El orador instó a la OIT a que reconozca las novedades positivas mencionadas.

Una observadora en representación de IndustriALL Global Union destacó que la Ley sobre Organizaciones Sindicales priva a los trabajadores de su derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas. El artículo 4 de esta ley impone restricciones a la estructura de los sindicatos, al exigir que los trabajadores desempeñen la misma profesión o actividad para constituir un sindicato, y establece requisitos estrictos para poder constituir organizaciones de nivel superior. En lo que respecta a las restricciones relativas a la estructura de los sindicatos, el artículo 4 establece asimismo que los sindicatos se atengan escrupulosamente a la estructura administrativa nacional. En concreto, sólo pueden constituirse los siguientes tipos de sindicatos: i) sindicatos de base que cubran a los trabajadores de un único lugar de trabajo; ii) sindicatos de ámbito municipal que agrupen a sindicatos en el mismo municipio; iii) sindicatos a nivel regional o estatal, incluidos los sindicatos a nivel municipal; iv) federaciones compuestas por sindicatos a nivel estatal, y v) confederaciones de sindicatos. Bajo esos presupuestos, es imposible crear, por ejemplo, un sindicato en el ámbito de la empresa si el empleador tiene establecimientos en más de un municipio. En ese caso, el empleador debería tener un sindicato distinto en cada uno de esos establecimientos. La ley impide también constituir un sindicato sectorial o profesional a nivel nacional sin haber creado previamente estructuras intermedias, como sindicatos de ámbito municipal o estatal. Esta estructura piramidal no redunda en beneficio de los intereses de los trabajadores ni de los empleadores. El requisito de que los trabajadores tengan que desempeñar «la misma profesión o actividad» para constituir un sindicato crea barreras ascendentes. En conse-

cuencia, los trabajadores ocupados en «profesiones o actividades» análogas o incluso relacionadas entre sí no pueden constituir sindicatos. Además, los jueces han interpretado restrictivamente la legislación. Por ejemplo, los trabajadores del transporte — se trate de conductores de camiones, maquinistas de tren, tripulación de embarcaciones en vías navegables, o de conductores de taxi —, tienen la obligación de constituir sindicatos independientes. Esto ha llevado a la creación de sindicatos de ámbito municipal integrados por trabajadores del mismo municipio que realizan la misma tarea. En lo que se refiere a las organizaciones de nivel superior, los sindicatos de ámbito municipal tan sólo podrían constituir un sindicato de nivel estatal si los trabajadores pertenecen al mismo oficio. De igual forma, se constituyen federaciones de sindicatos a nivel estatal de trabajadores que realizan las mismas actividades. No puede haber ninguna estructura que represente a los trabajadores de profesiones o actividades distintas. El Comité de Libertad Sindical ha mantenido que toda restricción, directa o indirecta, del derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o a ramas de actividad diferentes, sobre una base regional, no está de conformidad con los principios de libertad sindical. Por último, la oradora instó al Gobierno a que reconsidere el sistema, junto con los sindicatos, a fin de garantizar el respeto del derecho de sindicación de los trabajadores.

El miembro gubernamental de Suiza apoyó la declaración realizada por la UE. En lo que respecta a la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica, alentó al Gobierno a que prosiga con las enmiendas que reducen las restricciones al derecho de reunión, y acogió con agrado las consultas con los interlocutores sociales llevadas a cabo por el Gobierno en cuanto al proceso de reforma de la ley sobre la solución de los conflictos laborales. Las relaciones de trabajo basadas en el buen funcionamiento de la concertación social y en la confianza, en el marco del diálogo social, constituyen factores clave para el desarrollo sostenible de una economía. La libertad sindical y la protección del derecho sindical y del derecho de sindicación y de negociación colectiva, forman parte de los fundamentos de una democracia y constituyen la base para las negociaciones entre los interlocutores sociales en otros terrenos. Por esta razón, el orador pide al Gobierno que considere la posibilidad de ratificación de otros convenios fundamentales. Lo alienta a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la nueva Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica se corresponda plenamente con las disposiciones del Convenio, así como las medidas necesarias para que el proceso de reforma de la legislación del trabajo se realice en concertación con los interlocutores sociales y esté de conformidad con las normas internacionales. Poniendo a disposición los conocimientos especializados de su Gobierno en materia de implicación de los interlocutores sociales en las importantes reformas, el orador expresó su apoyo a los proyectos de cooperación de la OIT en Myanmar, dirigidos a la mejora del diálogo social en la empresa.

La miembro trabajadora del Japón resaltó la creciente discriminación contra los dirigentes sindicales en Myanmar, que dificulta la constitución de sindicatos y la realización de actividades sindicales, y está en contra de los principios fundamentales de la OIT de libertad sindical y protección del derecho de sindicación. La oradora recordó al Gobierno la decisión sobre el seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2018, en la que se insta al Gobierno a participar en el proceso de reforma de la legislación laboral para fomentar la libertad sindical a través de un diálogo tripartito real y eficaz y con arreglo a las normas internacionales del trabajo. La situación real de los sindicatos es desoladora. Si bien la creación de sindicatos ha progresado rápidamente desde la promulgación de la Ley sobre Organizaciones Sindicales, también proliferan los casos de acoso sindical y discriminación contra dirigentes sindicales, violando claramente el Convenio. Desde 2017, la CTUM ha registrado 29 casos de despido improcedente por sindicación, que han dado pie al despido de 3 424 dirigentes sindicales y afiliados. En muchas ocasiones, el Consejo de Arbitraje ha ordenado en vano su reintegro. Además, existen numerosos problemas en torno al proceso de solución de conflictos: el proceso de arbitraje es demasiado largo; las sanciones previstas por la Ley sobre Organizaciones Sindicales por incumplimiento de las decisiones del Consejo de Arbitraje son de un costo tan reducido (el equivalente a 750 dólares de los Estados Unidos) que los empleadores suelen optar por ignorarlas, y quedan impunes las infracciones por parte de los empleadores de los convenios celebrados con los sindicatos, por lo que muchos casos de despido improcedente se llevan ante los tribunales como casos individuales. Dado que en el país el cumplimiento de la legislación es limitado y la negociación colectiva no existe, los trabajadores pueden ser objeto de sanciones penales por faltas laborales. La oradora pidió al Gobierno que adopte medidas concretas para garantizar la libertad sindical, y en particular la modificación de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales, a fin de proteger a los activistas sindicales contra los despidos y el trato discriminatorio de los empleadores.

El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela destacó el compromiso manifestado por el Gobierno de continuar garantizando los derechos laborales en un contexto de cambios políticos y económicos. Con base en la Ley sobre Organizaciones Sindicales, se han constituido sindicatos y federaciones, y la tendencia es un aumento de esos registros. En virtud del compromiso del Gobierno, este aumento debería mantenerse. También se está llevando a cabo un proceso de reforma de la legislación laboral, sobre la base de consultas tripartitas. A este respecto, el orador alentó al Gobierno a que se fortalezcan las relaciones con los interlocutores sociales. Por lo tanto, la Comisión debería tomar nota de todos los aspectos positivos que se desprenden de las explicaciones suministradas así como de la buena disposición del Gobierno, y adoptar conclusiones objetivas y equilibradas, lo que dará lugar a que el Gobierno pueda considerar y valorar las conclusiones en el marco del cumplimiento del Convenio.

Un observador en representación de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, hablando en nombre de la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Myanmar, recalcó que los sindicatos del sector de la construcción son objeto de discriminación, y mencionó la situación particular de dos sindicatos. En primer lugar, se denegó la solicitud de registro a un sindicato creado en una ZEE, alegándose que el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población había dictado una orden especial de denegar los registros de los sindicatos en el sector de la construcción. Los funcionarios del Ministerio sostuvieron que el país no estaba preparado para el registro de sindicatos en el sector de la economía informal. El segundo caso atañe a la denegación de registro de un sindicato, porque los solicitantes no habían trabajado para la empresa durante más de seis meses. En el sector de la construcción, es imposible cumplir el requisito, ya que el trabajo es intermitente e informal. En conclusión, el orador instó al Gobierno a que deje de discriminar a los sindicatos en el sector de la construcción y de utilizar argumentos tales como el carácter informal o intermitente del trabajo para denegar registros. En particular, debe eliminar el requisito de seis meses de servicio.

El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que, si bien la densidad sindical sigue siendo baja, desde

la promulgación de la Ley sobre Organizaciones Sindicales, de 2011, se han registrado más de 2 400 organizaciones laborales de base en varios niveles especificados en la ley. Sin embargo, según el Funcionario de Enlace de la OIT, siguen imponiéndose restricciones a la libertad sindical tanto en la legislación como en la práctica. El Gobierno y los interlocutores sociales se han comprometido a reformar la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales, de 2012, y se ha creado un grupo de trabajo técnico a cargo de la reforma de la legislación laboral, que ha acordado celebrar consultas tripartitas sobre las enmiendas potenciales. Sin embargo, en septiembre de 2017, las enmiendas difundidas por el Gobierno, si bien levantaron algunas restricciones a la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores, no abordaron la cuestión relativa a la reducción de los requisitos de afiliación mínima para los sindicatos de base y a la eliminación de los requisitos de elegibilidad para los miembros del comité ejecutivo. Además, también se han planteado las siguientes cuestiones: la disminución de la tasa de registro de sindicatos; la imposición de requisitos de registro no previstos en la ley por algunos funcionarios del trabajo locales, frustrando así el registro de sindicatos; las represalias contra los trabajadores durante la constitución de un sindicato y posteriormente a su constitución, y una ausencia de sanciones contra los empleadores infractores; el bajo número de organizaciones de empleadores registradas (27 organizaciones de empleadores, una organización municipal y una federación de empleadores), y la baja densidad organizativa entre los empleadores, en parte debido a restricciones estructurales en la ley, que inhiben el desarrollo de unas relaciones laborales sólidas en el país. En consecuencia, se insta al Gobierno a que aproveche plenamente el proceso de consultas tripartito sobre la reforma de la legislación laboral para poner de conformidad la legislación con el Convenio, en plena consulta con los interlocutores sociales y, en particular, a que reduzca el límite mínimo de afiliación; elimine los requisitos de elegibilidad para los miembros del comité ejecutivo; proteja a los trabajadores de prácticas laborales injustas durante la constitución de sindicatos, prohibiendo asimismo todas las formas de represalias; revise los requisitos estructurales escalonados, de modo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan constituirse y federarse más libremente, y garantice que las sanciones por incumplimiento de la ley sean suficientemente disuasorias, prohibiendo asimismo de manera explícita el incumplimiento de las decisiones del Consejo de Arbitraje. En conclusión, el orador instó al Gobierno a que lleve a cabo reformas legales, a través de consultas tripartitas, y alentó a los interlocutores tripartitos a que recurran a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La miembro trabajadora de la República de Corea, hablando también en nombre del Consejo Australiano de Sindicatos y del Congreso del Trabajo del Canadá, aclaró que los procedimientos para la solución de conflictos dentro de las ZEE son más engorrosos porque, si bien lo exige la Ley sobre Zonas Económicas Especiales, no se ha establecido ningún procedimiento para que las partes en un conflicto lo notifiquen al comité de gestión para que éste pueda mediar. Las ZEE tienen por objeto atraer inversión extranjera, y la legislación ofrece incentivos a las empresas orientadas a la exportación. Muchas empresas coreanas despliegan su actividad en las ZEE y, aunque no se dispone de información concreta sobre las condiciones de trabajo porque se niega el acceso a los sindicalistas, los numerosos casos de empresas coreanas que violan la legislación laboral y la libertad sindical ponen de relieve la necesidad de prestar especial atención a las ZEE. Por ejemplo, en noviembre de 2017, los trabajadores sindicados de una fábrica de calcetines de Yangon convocaron una huelga de veintiún días para que el empleador respetara la legislación laboral; el empleador no sólo hizo caso omiso del laudo del organismo de arbitraje regional, sino que también despidió a 73 trabajadores y presentó una demanda contra 13 dirigentes sindicales por dirigir la huelga. En otro caso en una fábrica de pelucas, el organismo de arbitraje ordenó el reintegro del presidente del sindicato y de un miembro del comité central que habían sido despedidos; en su lugar, el empleador despidió a 60 afiliados del sindicato y amenazó con demandar a los trabajadores por difamación y huelga ilícita. El Gobierno de la República de Corea ha anunciado recientemente que, en el marco de su nueva política del Sur, estrechará los vínculos económicos con los países de la ASEAN, incluido Myanmar. La oradora expresó su preocupación por el hecho de que el aumento de la inversión coreana pueda ser muy perjudicial para los trabajadores de Myanmar y menoscabar los derechos laborales fundamentales. Los principios de la OIT son claros: todos los trabajadores deben gozar de los derechos laborales fundamentales, incluidos quienes trabajan en las ZEE. La oradora instó al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar plenamente los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores de las ZEE, y a que vele por que la Ley sobre Zonas Económicas Especiales no interfiera con la aplicación de otras leyes.

El miembro trabajador de Turquía declaró que, en marzo de 2018, la Cámara Alta aprobó enmiendas a la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica que incluirán: la posibilidad de imponer tres años de pena de prisión a quien se considere que haya apoyado, económicamente o de otro modo, una protesta cuya intención fuere «quebrar la seguridad nacional, el Estado de derecho, el orden público o la moral pública» y la nueva obligación para quienes soliciten permiso para celebrar una manifestación de informar a las autoridades locales competentes sobre la cantidad de dinero que se utilizará para financiarla y sobre quién la financiará. Miles de personas han protestado contra los cambios propuestos, y algunos parlamentarios han considerado que disminuirá la protección de los derechos de los trabajadores, los agricultores y los grupos étnicos, así como los derechos de los ciudadanos a protestar contra la corrupción. De adoptarse, las enmiendas sofocarán la libertad de expresión y de reunión pacífica, y supondrán una restricción importante del espacio democrático en el país. Por consiguiente, el Gobierno debe derogar la ley o enmendarla. La libertad de reunión y la huelga son derechos inalienables para los trabajadores y sus familias, incluidos aquéllos que han sido desplazados. Sin embargo, en la práctica, la Ley sobre Organizaciones Sindicales ha debilitado el movimiento sindical y, por tanto, se apoyó al llamamiento de los miembros trabajadores y de la CTUM para que se modifique la Ley de Organizaciones Sindicales a fin de garantizar que cumpla el Convenio en lo relativo al derecho de huelga. El orador también expresó su solidaridad con el miembro trabajador de Myanmar en relación con el empeño por asegurar la plena protección del derecho de sindicación.

El representante gubernamental indicó que ha escuchado atentamente todas las preocupaciones, opiniones y sugerencias planteadas durante el debate, las cuales se examinarán debidamente al regresar a la capital para velar por un mejor cumplimiento del Convenio. Éste se ratificó en 1955, pero la Ley sobre Organizaciones Sindicales se adoptó en 2011. Desde entonces, se han constituido más de 20 000 organizaciones de empleadores y de trabajadores. El incremento del número de organizaciones implica un aumento de la negociación colectiva. Habida cuenta de que Myanmar sigue mejorando la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica, es alentador señalar que el espíritu tripartito, que es la característica distintiva de la Comisión, está arraigándose y creciendo en este país,

lo cual debería considerarse un progreso. Basándose en un espíritu tripartito, se han establecido tres grupos de trabajo técnicos a cargo de un programa de trabajo decente por país, la reforma de la legislación laboral y las comunicaciones. El grupo de trabajo técnico a cargo de la reforma de la legislación laboral examinará todas las propuestas recibidas por la Comisión. Asimismo, en 2015, 2016 y 2018 se celebraron tres foros de partes interesadas sobre dicha reforma gracias a los Gobiernos de Dinamarca, Japón y Estados Unidos, así como la OIT. Los foros contaron con la participación de interlocutores locales e internacionales para intercambiar opiniones y experiencias, y produjeron los resultados previstos. El grupo de trabajo técnico mencionado y los participantes tripartitos interactuaron continuamente. Algunos consideran los logros alcanzados hasta la fecha como un vaso medio vacío y otros lo ven como un vaso medio lleno. Se ha avanzado mucho en relación con la situación de la legislación laboral en el pasado, pero es necesario seguir desplegando esfuerzos para avanzar gradualmente hacia el cumplimiento del Convenio. A tal efecto, será preciso contar con la ayuda de los interlocutores internacionales y la cooperación técnica de la OIT para lograr el cumplimiento del Convenio.

Los miembros empleadores indicaron que la fijación de un límite *per se* no constituye una violación del derecho de constituir organizaciones. Muchos países establecen límites, y algunos incluso adaptan esos límites a los establecidos para constituir empresas. Sin embargo, en muchas intervenciones se ha subrayado lo engorroso que resulta establecer organizaciones en Myanmar, debido a varios límites adicionales e innecesarios. En ese contexto, los miembros empleadores también señalaron la necesidad de asegurar la igualdad entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores en lo que atañe a las condiciones para la constitución de organizaciones. Por otro lado, el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones que estimen convenientes también conlleva el riesgo de que se creen múltiples sindicatos dispersos, lo cual crearía graves problemas e impondría la necesidad de organizar mejor el movimiento sindical. A ese respecto, el Gobierno debe tener presente las lecciones que puedan extraerse de otros. Los miembros empleadores también declararon que muchas intervenciones se han referido a actividades represivas contra las huelgas, aunque las reuniones más bien parecen manifestaciones públicas. Asimismo, subrayaron que la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica es una ley civil general aplicable a todos, y no sólo a los sindicatos, mientras que la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales son distintas y pertenecen realmente al ámbito de la legislación laboral. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a que tenga en cuenta todas las solicitudes relacionadas con la legislación laboral y las ZEE. A su juicio, Myanmar sigue en el punto de partida del proceso de implementación. Se ha expresado preocupación, pero, por ahora, no hay nada que no se pueda solucionar. El diálogo social es el camino hacia el progreso y Myanmar cuenta con la plataforma para salir adelante a este respecto.

Los miembros trabajadores declararon, en respuesta a algunos de los comentarios formulados, que, si bien la pluralidad sindical constituye un reto para los trabajadores en muchos países, ya que existen diferentes modelos y soluciones, corresponde a los propios trabajadores decidir cómo organizarse. La cuestión de la Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica está relacionada con la democracia, el espacio democrático y el movimiento social, e incumbe por tanto a los sindicatos. También señalaron que el aumento del interés por invertir en Myanmar registrado desde 2012 obedece en gran medida a que el país ha sido (y sigue siendo) el nuevo centro manufacturero de bajo costo del mundo y a que sus salarios se cuentan entre los más bajos de Asia. En aquel momento, los trabajadores advirtieron de que, si no se preservaba el Estado de derecho y se mantenía cierta coherencia entre la política social y económica, no habría garantías de que se pudiese generar empleo decente. De hecho, el interés de los inversores extranjeros ha disminuido, en parte debido a las deficiencias del marco jurídico para el diálogo social, la incoherencia de las políticas relativas a las relaciones laborales y la inexistencia del Estado de derecho, particularmente para los trabajadores. Habida cuenta de que tanto empleadores como trabajadores coinciden en que el sistema de solución de conflictos no funciona, debe potenciarse el diálogo social tripartito durante la reformulación de la ley. En marzo de 2018, las asociaciones comerciales que representan a las principales marcas de ropa y calzado de los Estados Unidos enviaron una carta urgente a la Consejera de Estado en la que explicaban que las posibilidades de emprender nuevos negocios en Myanmar, y de mantener e impulsar los negocios existentes, se verían favorecidas por la posibilidad de colaborar con trabajadores que gocen de libertad sindical y celebren negociaciones colectivas, y por la existencia de mecanismos previsibles y transparentes administrados por el Gobierno que den curso a todo tipo de reclamación y cuenten con la confianza de todos los interesados. Sin embargo, las marcas han señalado que la legislación laboral vigente no es adecuada para esos fines y que, hasta la fecha, el Gobierno ni siquiera ha logrado hacer cumplir esa legislación deficiente. Además, señalaron que los directores de las fábricas intimidan sistemáticamente a los trabajadores, les presionan para que no constituyan sindicatos y, durante los paros laborales, llaman a la policía como táctica de intimidación para romper las huelgas. En lugar de poner en práctica una estrategia ética de desarrollo, Myanmar ha optado por una deriva hacia el abismo de la desregularización. Los miembros trabajadores afirmaron que esperan mucho más del Gobierno. Sin embargo, si el Gobierno pretende entablar un diálogo social real que arroje resultados concretos, promulga las leyes adecuadas y procura elaborar una estrategia responsable en materia de relaciones laborales, Myanmar podría seguir destacándose y atraer cada vez más a empresas responsables. Así pues, se pidió al Gobierno que: entable un diálogo constructivo con los representantes de los trabajadores y de los empleadores para que la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales se ajusten al Convenio; vele por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan registrarse a través de procedimientos administrativos sencillos (debe retirarse inmediatamente toda directiva que contenga requisitos distintos de los que figuran en la Ley sobre Organizaciones Sindicales y su reglamento conexo y ordenarse a todo el personal de registro que no exija tales requisitos); garantice que los trabajadores puedan realizar sus actividades sindicales sin amenazas de violencia por parte de la policía de empresas de seguridad privada, y sin que éstas vulneren sus libertades civiles; subsane las deficiencias en la legislación y la práctica en relación con los derechos de los trabajadores de las ZEE; acepte lo antes posible una misión técnica para establecer un sistema de relaciones laborales basado en la libertad sindical y la negociación colectiva, que revise todas las versiones de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales y recomiende enmiendas que sean coherentes con el Convenio, e informe a la Comisión de Expertos, en su próxima reunión, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó la falta de progresos con respecto al tan esperado marco jurídico en el que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer libremente sus derechos en virtud del Convenio.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **vele por que la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley de Solución de Conflictos Laborales se pongan plenamente en conformidad con el Convenio núm. 87 recurriendo a la asistencia técnica de la OIT durante el proceso de reforma legislativa;**
- **asegure que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades sindicales sin amenazas de violencia ni otras violaciones de sus libertades civiles por parte de la policía o de la seguridad privada;**
- **asegure que el registro de organizaciones de trabajadores y de empleadores no esté sujeto a requisitos no razonables para garantizar que en la práctica no se obstaculice el derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes o a afiliarse a ellas;**
- **se asegure de que las solicitudes de registro de sindicatos se tramiten con rapidez y no se denieguen a menos que incumplan criterios claros y objetivos establecidos en la legislación, y**
- **ponga la legislación del trabajo en relación con las zonas económicas especiales de conformidad con el Convenio núm. 87, en plena consulta con los interlocutores sociales.**

La Comisión instó al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y a que informe a la Comisión de Expertos, para su reunión de noviembre de 2018, sobre los progresos realizados en relación con las recomendaciones anteriores.

El representante gubernamental aprovechó la ocasión para dar las gracias a los socios internacionales de su país que han participado en las discusiones y les agradeció su voluntad de brindar asistencia a Myanmar en sus esfuerzos por garantizar el cumplimiento del Convenio. Además, aseguró que su Gobierno tiene la intención de colaborar estrechamente con la OIT con el fin de avanzar en la aplicación del Convenio lo más posible y a la mayor brevedad.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

BRASIL (ratificación: 1952)

El Gobierno ha suministrado la siguiente información por escrito.

En su informe presentado a la 107.ª reunión (mayo-junio) de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicado el pasado mes de febrero, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), al formular comentarios sobre el ciclo de presentación periódica de memorias, hizo referencia a los artículos 611-A (prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación), 442-B (empleo por cuenta propia) y 444, único párrafo (relación entre los contratos individuales y los convenios colectivos) del Código del Trabajo en su versión enmendada por la ley núm. 13467 (2017).

La reforma laboral en el Brasil: contexto y objetivos

— La anterior legislación laboral del Brasil, que data de 1943, experimentó algunos cambios con el transcurso de los años, pero debía actualizarse a fin de satisfacer los requisitos de la economía del siglo XXI.

— La intervención de los tribunales del trabajo para cancelar cláusulas acordadas a través de la negociación colectiva condujo a menudo a que los sindicatos presentaran quejas. En este contexto, los sindicatos de los trabajadores metalúrgicos ABC, que son la cuna del movimiento sindical brasileño, propusieron en 2011 la adopción de un convenio colectivo con un fin específico (ACE), encaminado a velar por la prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación, cuya única limitación eran los derechos consagrados en el artículo 7 de la Constitución Federal, precisamente el aspecto que la reforma laboral ha implementado.

— La reforma laboral (ley núm. 13467; entrada en vigor en noviembre de 2017) es consecuencia de muchos años de discusiones sobre los retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo brasileño, las desventajas de la legislación laboral y las preocupaciones que suscita el funcionamiento del sistema de justicia laboral.

— Estas cuestiones se han hecho particularmente urgentes en un contexto de profunda recesión económica: en 2016, la tasa de desempleo ascendió al 11,3 por ciento — la más alta desde que comenzaron los registros modernos, en 1992 —, lo que representa un incremento del 82 por ciento desde 2012. Otros factores pertinentes que tienen repercusiones en el mercado de trabajo son: el 44 por ciento de la participación de los trabajos en la economía informal en el número total de trabajos, y el 60 por ciento entre los trabajadores no calificados; un alto nivel de judicialización; la productividad laboral más baja desde los años setenta (casi un 1 por ciento por año); una elevada tasa de rotación de la fuerza de trabajo; la infrautilización de la negociación colectiva y la falta de certidumbre legal en lo que respecta a su aplicación.

— La celebración de consultas integrantes, amplias y extensas con los interlocutores sociales es una característica esencial de la reforma laboral en el Brasil. La propuesta de modernizar la legislación laboral se formuló tras una serie de debates organizados por el Ministerio de Trabajo y el Jefe de Personal de la Presidencia, en diciembre de 2016, con la participación de representantes de sindicatos y de empleadores.

— Ulteriormente, durante el proceso legislativo en 2017, 17 audiencias públicas, siete seminarios regionales y más de 40 reuniones con las partes interesadas tuvieron lugar en el Parlamento y en diferentes estados, lo que condujo a la aprobación del proyecto de ley por una mayoría significativa en la Cámara de Representantes y a nivel del Senado Federal.

— La reforma laboral pretende proporcionar más flexibilidad, una productividad laboral incrementada, certidumbre legal y racionalidad tanto al mercado de trabajo como al ordenamiento jurídico, con mayores salvaguardias contra infracciones de la legislación y del pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

— Un aspecto central de la reforma laboral en el Brasil es el fortalecimiento de los convenios y de los convenios colectivos entre los sindicatos y los empleadores, con el objetivo de que cada categoría negocie, colectivamente, las mejores condiciones para conciliar un empleo de calidad y un aumento de la productividad, sin que ello menoscabe los derechos de los trabajadores.

La CEACR – mandato y ciclos de presentación de memorias

— Como se ha señalado continuamente en los informes de la CEACR, el mandato de la Comisión se refiere a la aplicación de los convenios «en la legislación y en la prácticas», a través de un análisis imparcial.

— La evaluación del caso del Brasil por la CEACR no cumple dicho mandato, ni requisitos mínimos de equidad, en muchos aspectos.

— La CEACR no proporcionó ninguna explicación de la medida excepcional de romper el ciclo y de formular prematuramente comentarios sobre la reforma antes de que el Gobierno presentara la memoria pendiente sobre la aplicación del Convenio núm. 98; además, no se ha tenido en cuenta en absoluto el contexto más amplio de la reforma del Brasil.
— Es evidente que no ha habido suficiente tiempo para realizar una evaluación de todos los aspectos pertinentes de la aplicación de la nueva legislación brasileña. Cuando la Comisión se reunió en noviembre de 2017, la ley núm. 13467 había entrado en vigor unos días antes.
— Se habría necesitado tiempo adicional para poder entender de manera adecuada y equilibrada el marco jurídico efectivo, incluidas las decisiones del Tribunal Supremo, y su impacto en el mercado del trabajo.
— El respeto de los ciclos periódicos de presentación de memorias habría facilitado una evaluación completa, en 2019-2020, de la aplicación de los principios del Convenio núm. 98 en el marco de la reforma. El Brasil presentó su última memoria sobre el Convenio núm. 98 en 2016, y su obligación posterior de presentación de memorias vence el 1.º de septiembre de 2019. Así pues, la CEACR publicaría comentarios en febrero 2020 y toda posible discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sólo tendría lugar en la 109.ª reunión de la CIT (2020).

Relación entre la legislación laboral y los convenios colectivos (artículo 611-A de la ley núm. 13467)

— Según los expertos, el artículo 611-A, no obstante las salvaguardias contenidas en el artículo 611-B del Código del Trabajo, incumple «el objetivo general de los Convenios núms. 98 y 154 y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)», que «es la promoción de la negociación colectiva para encontrar un acuerdo sobre términos y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación [...]».
— El análisis realizado por los expertos tiene defectos importantes por la falta absoluta de esfuerzos para remitirse al significado habitual del texto del Convenio pertinente (núm. 98), tal como requiere el derecho internacional.
— A este respecto, debería subrayarse que nada en el texto del artículo 4 del Convenio núm. 98 ni ningún otro texto acordado por los órganos tripartitos indica que la negociación colectiva se limite a unas condiciones más favorables «que las ya establecidas por la legislación». El artículo 4 prevé que: «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo.».
— Por el contrario, el espíritu del artículo 4 y el Convenio en su conjunto, según las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, censura la limitación del alcance de las negociaciones y la invalidación de los convenios colectivos por los tribunales y las autoridades ejecutivas.
— En el mismo sentido, la Guía de políticas sobre la negociación colectiva de la OIT (2015) señala: «El marco de negociación colectiva debe proporcionar a las partes negociadoras plena libertad para decidir los temas que desean incluir en su programa de negociación. Los órganos de control de la OIT suelen considerar que las medidas adoptadas para limitar el alcance de las cuestiones negociables son incompatibles con las normas internacionales del trabajo y con los principios sobre el derecho de negociación colectiva.».
— Además, la primera parte del texto del artículo 4 está relacionada expresamente con medidas «adecuadas a las condiciones nacionales» para promover negociaciones voluntarias — expresión que tiene connotaciones tanto jurídicas como prácticas, que requieren que se considere debidamente la complejidad de la situación en el terreno antes de extraer ninguna conclusión (una vez más, en el informe de la CEACR no se hace alusión a un aspecto esencial para la correcta interpretación de las obligaciones pertinentes previstas en el Convenio núm. 98).
— En esta línea de pensamiento, sería fundamental evaluar el contexto de la reforma brasileña y el marco más amplio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en la Constitución brasileña de 1988 (la amplitud y el detalle de los derechos laborales constitucionales son características únicas de nuestro ordenamiento jurídico). Por lo tanto, las disposiciones constitucionales pertinentes, el artículo 611-B de la nueva legislación (que excluye de la negociación unos 30 derechos fundamentales de los trabajadores) y todos los recursos jurídicos disponibles en el Brasil aseguran un sistema de salvaguardias que debería considerarse en cualquier examen exhaustivo de la aplicación del Convenio núm. 98 en la legislación y en la práctica (un examen que está totalmente ausente en el informe de la CEACR).
— En sistemas sólidos y bien desarrollados de derechos laborales, como el brasileño, la interpretación de la Comisión del artículo 4 equivaldría a una restricción grave y errónea del alcance de la negociación colectiva, en contra del texto y del espíritu del Convenio núm. 98.
— La referencia a los «trabajos preparatorios» del Convenio núm. 154 (de 1981) es otro vicio jurídico en el análisis llevado a cabo por la CEACR. Los «trabajos» no serían un motivo apropiado para restringir el resultado de la negociación colectiva:
  i) Al tratarse de un convenio posterior, no puede determinar el sentido que le querían dar los miembros que participaron en el establecimiento del Convenio núm. 98 (de 1949), ni los que lo ratificaron más tarde (el Brasil ratificó el Convenio núm. 98 en 1952, 29 años después de la adopción del Convenio núm. 154).
  ii) Según la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, el recurso a los «trabajos» es un medio complementario de interpretación, subordinado al significado habitual, que debe utilizarse para confirmar el texto del tratado que se está interpretando (es decir, el Convenio núm. 154, y no otro, cuanto menos uno preexistente, como el Convenio núm. 98), o en casos de ambigüedad y de oscuridad de dicho texto.
  iii) Si, a modo de argumento, se considerara el Convenio núm. 154, se debería conceder prioridad al texto del artículo 9 de dicho instrumento, en lugar de a sus «trabajos preparatorios»: «El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente».
  iv) Incluso al considerar dichos «trabajos», debería leerse su texto completo (Informe IV (1) de la 67.ª reunión de la CIT, 1981), en particular los párrafos 58 y 65. Cabe señalar que la discusión tenía más matices: ni siquiera se consideró una

prohibición de los resultados que pudieran establecer excepciones a las disposiciones de la ley y, en cualquier caso, ningún partido previó la cláusula legal específica contenida en la legislación brasileña.

La relación entre los contratos individuales y los convenios colectivos (artículo 444, único párrafo, ley núm. 13 467)

— La Comisión también «recuerda que las disposiciones legislativas que permiten que los contratos individuales de trabajo contengan cláusulas contrarias a aquéllas contenidas en los convenios colectivos aplicables (quedando siempre posible que los contratos individuales de trabajo prevean cláusulas más favorables para los trabajadores) son contrarias a la obligación de promoción de negociación colectiva contenida en el artículo 4 del Convenio.»
— Cabe recordar que el artículo 4 del Convenio núm. 98 no hace referencia a los contratos individuales de trabajo.
— La posibilidad contemplada en el artículo 444 (no 442, como figura erróneamente en el informe) de la legislación laboral enmendada sólo es aplicable a un pequeño porcentaje de la población brasileña (0,25 por ciento) con un nivel de ingresos más alto, y con un grado de nivel más alto, que suele ocupar puestos de dirección.

Contratistas independientes (artículo 442-B de la ley núm. 13467)

— La Comisión indica asimismo que «el Convenio se aplica a todos los trabajadores, con tan sólo la posible excepción de la policía, las fuerzas armadas (artículo 5) y los funcionarios que trabajan en la administración del Estado (artículo 6)».
— El nuevo texto del artículo 442-B (no 444-B, como figura erróneamente en el informe) aclara simplemente la condición jurídica del contratista independiente («autónomo», en portugués).
— Contrariamente a las conclusiones de los expertos, nada en esa disposición contraviene lo dispuesto en el Convenio núm. 98: si el contratista no tiene un cargo subordinado con respecto a su parte contratante, no será considerado asalariado. Además, el artículo 511 no ha sido enmendado por la nueva legislación, por lo que los contratistas independientes («trabalhadores autónomos», en portugués) pueden seguir organizándose en sindicatos.

La Comisión de Aplicación de Normas

— Según los propios comentarios de la CEACR, el Brasil tiene un plazo hasta el 1.º de septiembre de 2018 para presentar su memoria completa sobre la aplicación del Convenio núm. 98, con el fin de responder a las observaciones de los interlocutores sociales y de la Comisión.
— Tal como hemos propugnado, los limitados recursos y tiempo de la CAS deberían dedicarse a casos graves. Así pues, la inclusión del Brasil en la «lista corta» de la Comisión de Aplicación de Normas equivale a juzgar la situación del Brasil antes de escuchar al Gobierno, violándose las normas más básicas de debido proceso.
— Analizando comparativamente otros casos y situaciones comparables, la CEACR no ha utilizado un lenguaje incisivo en relación con el Brasil. Si bien expresiones como «profunda preocupación», «lamenta profundamente», «insta» e «insta enérgicamente [varias líneas de acción]», «persistencia y gravedad de las alegaciones» se utilizan ampliamente en el informe, ninguna de ellas se ha aplicado al caso del Brasil. Estas expresiones indican claramente gravedad y/o urgencia, lo que los interlocutores sociales deberían tomar en consideración al redactar las listas largas y cortas.

Conclusiones

— Al no tener en cuenta la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, las observaciones de los expertos son, en el mejor de los casos, prematuras, y contradicen el propio mandato de la Comisión. Además, proponen una interpretación jurídicamente viciada del Convenio núm. 98 que se aleja del significado habitual del texto del instrumento.
— También se aleja de las recomendaciones sistemáticas del Comité de Libertad Sindical y de los textos técnicos de la propia OIT.
— No hay ningún motivo para suponer, tal como sugieren los expertos, que la nueva legislación laboral del Brasil desalienta la negociación colectiva. Los trabajadores conservan la capacidad y la posibilidad, en una negociación voluntaria, de preferir las disposiciones jurídicas cuando las consideren más favorables que las condiciones propuestas por la otra parte.
— En cambio, al revisar los artículos pertinentes del Código del Trabajo con las modificaciones introducidas por la reforma laboral (o la ley núm. 13467 de 2017), como sugiere la Comisión, se desalentarían las negociaciones, ya que esto permitiría que el Poder Judicial revisara y anulara los convenios colectivos, como ha sucedido recientemente, y reduciría en gran medida el alcance de lo que puede negociarse, lo que tendría efectos negativos en el mercado de trabajo.
— De hecho, la reforma laboral ha consagrado una fórmula que concilia las negociaciones libres y voluntarias con la protección de los derechos de los trabajadores (muchos de ellos consagrados en nuestra Constitución). Cabe señalar que el mismo principio (la prevalencia de la negociación sobre la legislación), introducido en el Código del Trabajo, también fue reivindicado por los sindicatos de trabajadores metalúrgicos en el Estado de São Paulo en 2011, al proponer el ACE.
— Al proporcionar cierta certidumbre jurídica y fiabilidad a la negociación colectiva, sin dejar desprotegidos a los trabajadores, la reforma laboral se rige por el Convenio núm. 98 y lo promueve, en consonancia con las obligaciones internacionales.
— Es importante subrayar que los trabajadores no están desprotegidos de ningún modo por la nueva legislación brasileña. Los sindicatos pueden negociar libremente los asuntos que les interesan y seguir estando cubiertos por las disposiciones del Código del Trabajo en todas las demás cuestiones no negociadas o no acordadas mediante la negociación colectiva. El sistema de protección jurídica del Brasil y las garantías constitucionales garantizan un alto nivel de protección en cualquier situación. Además, el proceso de negociación colectiva propiamente dicho asegura que el interés superior de los trabajadores se refleje en los acuerdos finales: en primer lugar, por el poder de negociación de su sindicato, que debe ser representativo; por el requisito jurídico de que el convenio colectivo sea aprobado por una asamblea general de la categoría y, por último, por el sistema de control judicial ejercido por la Fiscalía Laboral y los tribunales del trabajo.
— El Brasil ha hecho gala de una voluntad continua para fomentar el diálogo social en todo el proceso conducente a la adopción de la reforma laboral, y más allá

del mismo. En junio de 2017, el Ministerio del Trabajo creó el Consejo Nacional del Trabajo para examinar todas las cuestiones apremiantes del mundo del trabajo y, a partir de octubre, el reglamento del consejo fue aprobado por sus miembros tripartitos, haciéndolo plenamente operativo.

— Por último, es importante señalar que desde la entrada en vigor de la reforma laboral del Brasil, se han emprendido una serie de acciones legales en el Tribunal Supremo para reivindicar la inconstitucionalidad de las nuevas disposiciones, pero ninguna de ellas están relacionadas con cuestiones señaladas a la atención de la CEACR. En su lugar, la mayoría de ellas se referían al final de la contribución obligatoria del sindicato.

— El Brasil está dispuesto a seguir conversando con los interlocutores sociales y con la sociedad civil sobre todos los aspectos de nuestra legislación.

Además, ante la Comisión, un **representante gubernamental,** Ministro de Trabajo, lamentó que el examen del caso del Brasil obedezca a motivos políticos y advirtió de que ello podría menoscabar la calidad del sistema de control de la OIT, cuyo fortalecimiento siempre ha recibido el apoyo del Brasil. El Brasil es miembro fundador de la OIT y ha ratificado 97 convenios, 80 de los cuales se encuentran en vigor. También ha sido uno de los Estados más expuestos al sistema de control de la OIT y su eficacia en este sentido ha sido ejemplar. Cada año el Gobierno presenta todas las memorias debidas y da cuenta de la plena aplicación de los instrumentos ratificados. Además, la Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales se reúne periódicamente para examinar a fondo las normas de la OIT y la aplicación de las mismas, practicando de manera efectiva el diálogo social que promueve el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Con semejantes antecedentes y sin motivos que justifiquen la urgencia del examen, resulta difícil comprender las razones por las que la Comisión de Expertos anticipó los plazos previstos en el ciclo regular de presentación de memorias para examinar la ley núm. 13467/17, desviándose de su mandato de examinar la aplicación de los instrumentos de la OIT en la legislación y en la práctica. Con respecto a algunos aspectos importantes, la ley fue sometida a un análisis sesgado y prematuro pocos días después de que entrara en vigor. El análisis se llevó a cabo con tal celeridad que se intercambiaron los artículos de la ley examinada. Habida cuenta del compromiso que el país mantiene con la OIT y su sistema de control de normas, el tratamiento sesgado, parcial y sin conocimiento de causa del caso ha provocado un gran malestar. La OIT se ha visto arrastrada a un juego político que conjuga motivaciones partidistas e intereses corporativos. Los trabajadores no se ven perjudicados por la modernización del Brasil. Tan sólo lo son aquellos sindicatos que dependen del Estado y que carecen de un compromiso real con los trabajadores. De los más de 20 recursos de inconstitucionalidad interpuestos ante el Tribunal Supremo Federal (recursos de revisión judicial) contra diversos puntos de la reforma, ninguno se refiere a las cuestiones analizadas por la Comisión de Expertos. Dos de cada tres se refieren a la eliminación de la tasa sindical, una medida muy polémica, que no fue cuestionada por los sindicatos brasileños en sus observaciones dirigidas a la Comisión de Expertos. Esta medida permitió que la realidad del Brasil se aproxime a la de la gran mayoría de los países del mundo y promovió la autonomía y la independencia de los sindicatos que consagra el Convenio. Afirmó que el cuestionamiento de dicha medida expondría la fragilidad del caso planteado por las centrales sindicales *(centrais sindicais)*. Con la reforma se derogó una disposición promulgada en la década de 1940 por un gobierno que quería mantener bajo control a los sindicatos. La Comisión de Expertos observó que la posibilidad, por medio de la negociación colectiva, de dejar de lado los derechos y la protección que asisten a los trabajadores en virtud de la legislación laboral desalienta la negociación colectiva y, por tanto, es contraria a los objetivos del Convenio. El orador lamentó que la Comisión de Expertos al parecer se adhiere a la idea política de que la reforma fomentará la precariedad laboral. Explicó que, sin embargo, ello sólo sería posible si los sindicatos aceptaran *motu proprio* un acuerdo con condiciones menos favorables que las disposiciones legislativas vigentes, si la inspección del trabajo no funcionara, si no existieran órganos judiciales en materia laboral, o si la Constitución Federal fuera desgarrada. La Comisión de Expertos ha pasado por alto que los sindicatos no están obligados a aceptar condiciones menos favorables que las previstas en la ley. Si la negociación no exige concesiones recíprocas y redunda en beneficio de una sola de las partes, la otra carece de incentivos para negociar. Un principio básico de toda negociación es que todas las partes deben hacer concesiones. En un país como el Brasil, que cuenta con una legislación laboral sumamente amplia y detallada, el limitar la negociación colectiva a cuestiones que no estén cubiertas en la legislación o que estén por encima de las disposiciones legislativas reduciría su alcance y ámbito de aplicación de forma irracional. Además sería contrario al Convenio, ya que éste establece que los gobiernos deben promover negociaciones lo más amplias posible, lo cual consta en el manual de la OIT sobre este tema y se afirma en numerosas recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. La Comisión de Expertos omitió referirse a una amplia gama de derechos laborales a los que se concedió protección constitucional en el ordenamiento jurídico brasileño y que no pueden revocarse mediante reformas de ningún tipo, ni siquiera de índole constitucional. Esos derechos están recogidos en la ley núm. 13467/17. Los 80 convenios de la OIT que están en vigor forman parte del ordenamiento jurídico brasileño y no se han visto afectados por la reforma. En su Estudio General de 2018, la Comisión de Expertos reconoció que la protección constitucional garantizada a esos derechos en el Brasil es un ejemplo a seguir. Estos no pueden ser derogados y han sido expresamente excluidos de toda posibilidad de negociación. Ello demuestra que la reforma no pretende eliminar derechos, sino consolidarlos, y que tiene por objeto dejar el mayor margen posible a la negociación colectiva y aplicar el Convenio con mayor eficacia. La Comisión olvidó mencionar que solía ser habitual que los tribunales brasileños anulasen disposiciones laborales de convenios colectivos, o convenios colectivos enteros, sin fundamentos jurídicos objetivos. Ello generaba inseguridad jurídica y desalentaba la negociación colectiva. La única manera de fomentar efectivamente la negociación colectiva, como sostiene la OIT, consiste en otorgarle fuerza de ley y preservar la autonomía de las partes, dando prioridad a lo negociado sobre lo legislado. Resulta sorprendente que los dirigentes sindicales cuestionen este punto, teniendo en cuenta que la ley incorpora una propuesta formulada originalmente en 2011 por uno de los sindicatos más grandes y fuertes del país, el Sindicato de los Metalúrgicos del ABC de São Paulo. Se alegó que priorizar lo negociado sobre lo legislado permite que los sindicatos negocien en perjuicio de los trabajadores. Sin embargo, esa no ha sido la experiencia de la negociación colectiva en el Brasil. Los estudios demuestran que, en 2016, un año de fuerte crisis económica, los sindicatos negociaron aumentos salariales por encima de la inflación en más de la mitad de los convenios colectivos, y la gran mayoría de los trabajadores pudo conservar su empleo en un momento caracterizado por una alta tasa de despidos. Los sindicatos brasileños ya han incorporado las nuevas disposiciones legislativas en sus convenios colectivos. La nueva legislación no ha desalen-

tado la negociación colectiva. Afirmó que cuando el análisis de la práctica desmiente las teorías que mejor sirven a los intereses políticos, algunos prefieren ignorar la práctica y refugiarse en la teoría. Además de las garantías constitucionales, los trabajadores están protegidos por el sistema de registro de los convenios colectivos por el Ministerio de Trabajo, lo cual exige pruebas de que el acuerdo fue aprobado por una asamblea representativa del sector; por el sistema de inspección del trabajo, compuesto de profesionales que pueden identificar y combatir administrativamente el fraude y las violaciones; por la fiscalía laboral, una institución única que puede presentar una demanda cuando se percibe un incumplimiento de los preceptos legales, como ha venido haciendo; y por el sistema judicial del trabajo, con profesionales especializados que, en 2017, antes de que entrara en vigor la nueva ley, recibió más de 4 millones de nuevas demandas. La Comisión de Expertos no menciona que en el Brasil existen 17 509 entidades sindicales registradas y que muchos han hecho muy poco por sus mandantes. No es difícil entender por qué hay tantas, a diferencia de lo que ocurre en el resto del mundo. Dado que se benefician de un impuesto obligatorio, para que exista un sindicato, este no tiene que ser representativo o defender los intereses de los trabajadores. Los ingresos garantizados por el Estado, que en 2017 llegaron a más de 4 000 millones de reales (o 1 250 millones de dólares de los Estados Unidos), aportó una razón suficiente para su existencia, en una clara distorsión de los valores que deben guiar y justificar a las organizaciones de trabajadores. La reforma laboral pone fin a esta situación. Supone que los sindicatos van a tener que trabajar mucho más, lo cual beneficiará tanto a los trabajadores como a los empleadores. Por esta razón, la misma reforma favoreció la negociación colectiva y también promovió la independencia sindical, que se encuentra en el núcleo del Convenio.

Surge con claridad que no hay razones técnicas de por qué el caso del Brasil debería ser examinado por la Comisión en ese momento y es lamentable que la OIT haya sido manipulada políticamente. Estas situaciones se dan cuando las negociaciones políticas secretas prevalecen sobre las consideraciones técnicas. Análisis precipitados y técnicamente deficientes pueden ser suficientes para exponer a un país, si así lo exigen los intereses políticos, y lo obligan a aportar una aclaración a la Comisión. En un año electoral, el proceso fue descrito como inquisitivo en la prensa brasileña, independientemente del compromiso del país de cumplir con sus obligaciones. Tal sistema no satisface las demandas y los desafíos del mundo del trabajo, ni las expectativas depositadas en la OIT. Cuando la OIT se acerca a su primer centenario, ha llegado el momento de reformar el sistema para hacerlo más coherente con el mundo del trabajo y con los principios democráticos e inclusivos, como el debido proceso legal que se requiere de todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas. Durante muchos años, el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) denunció esta situación, denuncia que fue solemnemente ignorada. Ha llegado el momento de comenzar a escuchar, porque si no, el sistema de control normativo correría el grave riesgo de perder credibilidad, pasando a ser, así, irrelevante. En una organización tripartita, es asombroso que no exista nada tripartito en el sistema regular de supervisión de normas. A diferencia de otros organismos, los gobiernos no desempeñan ningún papel en la selección de los miembros de la Comisión de Expertos o en la definición de los métodos de trabajo. A diferencia de otros organismos, no existe un verdadero método de supervisión universal. Es siempre el mismo grupo de países el que supuestamente no respeta los compromisos. Esta situación privilegia la selectividad frente a la transparencia y la universalidad. Reiteró la falta de consenso en los actuales métodos de trabajo de la Comisión. Si va a elevarse el nivel de cumplimiento y apoyo de los instrumentos de la OIT, tienen que incluirse las perspectivas de los gobiernos en la selección de las listas de casos, para dar cumplimiento a los criterios técnicos; en la redacción de las conclusiones, para que sean efectivamente implementadas; y en los métodos de trabajo en general, para que sean respetadas. La composición de la Comisión de Expertos tiene que revisarse para que se refleje la diversidad y la calidad técnica esperadas. Los criterios para la selección de las listas de casos que han de examinarse tienen que volver a ser examinados para garantizar que las decisiones sean exclusivamente de orden técnico. El Brasil tiene un gran interés en continuar el debate con los interlocutores sociales, a efectos de mejorar su legislación laboral, para lo cual se encuentra preparado. Expresó su compromiso constante con las obligaciones contraídas con la OIT y reiteró que la modernización de la legislación no viola ningún convenio. Por el contrario, la ley núm. 13467/17 promueve y fortalece la negociación colectiva, dando pleno efecto al Convenio. Instó a un profundo cambio en el sistema de control antes de que sea demasiado tarde y expresó la buena disposición de su Gobierno a participar de buena fe en un esfuerzo colectivo por mejorar del sistema de control para todos.

Los miembros trabajadores señalaron que es la primera vez en veinte años que la Comisión discute la aplicación del Convenio en el Brasil. Señalando que el país ha estado caminando por la senda del progreso social y que era un líder mundial a este respecto, les decepciona profundamente por ello las medidas legislativas regresivas que se han tomado, que tendrán el efecto de desmantelar los derechos de negociación colectiva y la sólida tradición de relaciones de trabajo construida en las dos últimas décadas. En 2016 los sindicatos brasileños ya habían transmitido información a la Comisión de Expertos para dar cuenta de las graves deficiencias y los defectos de los proyectos de ley que por entonces se estaban tramitando en el Congreso. Considerando que la introducción de una posibilidad general de disminuir a través de la negociación colectiva la protección establecida para los trabajadores en la legislación tendrá un fuerte efecto de disuasión del ejercicio del derecho de negociación colectiva y podría contribuir a socavar su legitimidad a largo plazo, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que tuviera en cuenta esos comentarios durante el examen de los proyectos de ley. Incluso si finalmente la Comisión de la Conferencia no discutió el caso del Brasil en 2017, el Brasil figuró en la lista preliminar de casos. A pesar de estas señales de advertencia, el Gobierno adoptó las problemáticas enmiendas el 13 de julio de 2017 sin tener en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos. Ambos interlocutores sociales aportaron sus puntos de vista sobre la reforma legislativa, que fue aprobada antes de la reunión de 2017 de la Comisión de Expertos. Por tanto, los miembros trabajadores discrepan que este caso, que cuenta con antecedentes en el sistema de supervisión, haya sido tratado prematuramente por la Comisión de Expertos. También discrepan firmemente con la crítica relativa al tratamiento del caso al margen del ciclo de envío de memorias. Recordando que el criterio para romper el ciclo de envío de memorias se reproduce cada año en el Informe General de la Comisión de Expertos, consideraron que el caso del Brasil reúne los criterios de que las observaciones relativas a las propuestas legislativas o los proyectos de ley pueden ser examinados por esa Comisión incluso aunque no haya respuesta del Gobierno. La elaboración de un mecanismo para romper el ciclo de envío de memorias disfruta del apoyo tripartito. Se introdujo en tanto que salvaguardia cuando el Consejo de Administración amplió el ciclo de envío de memorias para determinados tipos de convenios a fin de

velar por que se mantuviera el control efectivo de la aplicación de los convenios ratificados. Los miembros trabajadores nunca aceptarán que se use un caso individual para atacar este mecanismo bien reconocido y apoyan la imparcialidad e independencia de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores se mostraron profundamente preocupados de que estas enmiendas legislativas de amplio alcance, que se introdujeron apresuradamente y sin ninguna consulta previa genuina y significativa, tengan efectivamente por consecuencia el desmantelamiento del marco de negociación colectiva del Brasil y socaven los derechos de los trabajadores. Con referencia a la declaración del Gobierno de que la legislación se elaboró tras una serie de debates organizados por el Gobierno en diciembre de 2016, con participación de sindicatos y de representantes de empleadores, desearon recordar al Gobierno que los «debates» no pueden sustituir a las consultas genuinas y efectivas, y que en ellos no participaron los sindicatos más representativos. Además, el proyecto de ley sólo tenía siete artículos en aquel momento, mientras que en su versión promulgada la ley es muy extensa y tiene más de 100 artículos. Además, el Consejo de Relaciones del Trabajo, que es el órgano tripartito oficial en el que se discuten los asuntos de la OIT, no ha sido convocado desde abril de 2016. Cuando se creó el nuevo Consejo Nacional del Trabajo, el 1.º de junio de 2017, el proyecto de ley ya había sido aprobado en la Cámara baja.

Consideraron que las enmiendas son contrarias al objetivo y al espíritu del Convenio. El nuevo artículo 611-A de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), que establece como principio general que los convenios colectivos tienen prevalencia sobre la legislación y que los acuerdos colectivos negociados por delegaciones del lugar de trabajo al nivel de empresa prevalecen sobre los convenios colectivos, hace posible que mediante la negociación colectiva no se dé efecto a las disposiciones protectoras de la legislación. Mientras que la ley núm. 13467/17 contiene una lista de temas con respecto a los cuales la negociación colectiva prevalece por encima de la ley, esa lista incluye muchos aspectos de la relación de trabajo, como por ejemplo la ordenación del tiempo de trabajo. Puesto que la lista es meramente ilustrativa, podría ser bastante ampliada por las partes. El único límite a estas desviaciones es una lista cerrada de derechos a los que se hace referencia en el artículo 611-B, que contiene 30 derechos consagrados en el artículo 7 de la Constitución Federal del Brasil. Además, el artículo 611-A establece que la ausencia de contraparte no constituye una causa de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos, incluso si prevén la derogación a derechos reconocidos por la legislación. Los miembros trabajadores desean recordar que el objetivo general del artículo 4 del Convenio es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con el fin de lograr un acuerdo sobre las condiciones del empleo que sean más favorables que las previstas en la ley. Al permitir derogaciones menos favorables en los convenios colectivos sobre la práctica totalidad de temas de la relación de trabajo, el Gobierno priva a los trabajadores de su derecho fundamental a la negociación colectiva y no garantiza la materialización efectiva de un conjunto mínimo de derechos que se aplicarían por igual a todos los trabajadores del Brasil. Además, el nuevo artículo 444 de la CLT, que dispone que los trabajadores que dispongan de un diploma de enseñanza superior y perciban un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social podrán derogar, por medio de sus contratos individuales de trabajo, lo dispuesto en la legislación y en los convenios y acuerdos colectivos, no está en conformidad con el artículo 4 del Convenio ni con la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), que establecen el principio de los efectos vinculantes de los convenios colectivos y de su prevalencia sobre los contratos individuales de trabajo cuando estos últimos sean menos favorables. Además, al ampliar la definición de trabajadores autónomos que no disfrutan del derecho de sindicación y de negociación colectiva de modo que incluya a trabajadores que tienen un contrato exclusivo y permanente con una empresa, el nuevo artículo 442-B de la CLT diluye la representación colectiva de los trabajadores mediante una clasificación incorrecta. Los miembros trabajadores expresaron su profunda preocupación por los cambios profundos y de amplio alcance aplicados por la reforma legislativa, que erosionan los derechos de negociación colectiva que anteriormente se garantizaba a los trabajadores. Con referencia al argumento del Gobierno de que la reforma fue necesaria debido al contexto general de recesión económica, señalaron que aunque el número de convenios colectivos descendió en un 29 por ciento desde la adopción de la reforma, la situación económica del país no ha mejorado. El desempleo y la tasa de informalidad incluso han aumentado. Ningún país ha logrado jamás el progreso económico sostenible despojando a sus trabajadores de sus derechos fundamentales. Reiterando su profunda preocupación con las prácticas retrógradas en un país que solía ser un abanderado de los derechos fundamentales en el trabajo, instaron al Gobierno a que tome con urgencia las medidas necesarias con el fin de reformar la legislación y ponerla en consonancia con el Convenio antes de que se inflijan más daños a los trabajadores del Brasil.

Los miembros empleadores expresaron su inquietud por la observación adoptada por la Comisión de Expertos con relación a la aplicación por el Brasil del Convenio. Reconocen la autoridad de esta Comisión para examinar una situación que no corresponde al ciclo regular de presentación de memorias en casos excepcionales, pero les preocupa el ejercicio de este poder discrecional en el presente caso. Si bien un sindicato nacional criticó la reforma laboral, la organización nacional de empleadores envió información en la que expresaba su satisfacción por la modernización del sistema obsoleto de relaciones de trabajo. Además, a pesar de que no recibió ninguna respuesta del Gobierno en relación con las opiniones divergentes de los interlocutores sociales, la Comisión de Expertos adoptó una observación, apenas unos días después de que entró en vigor la reforma de la legislación laboral. Por otro lado, 2017 no era un año en el que el Brasil debía presentar memorias sobre el Convenio y había cumplido hasta ese momento sus obligaciones correspondientes. En vista de la falta de información sobre la postura del Gobierno, una solicitud directa podría haber sido el primer paso más apropiado en el examen de la situación. Teniendo en cuenta la sensibilidad del caso, los miembros empleadores lamentaron que la Comisión de Expertos no contara con toda la información necesaria para examinarlo. Por lo tanto, esta Comisión no estaba en condiciones de examinar el caso adoptando un enfoque adecuado y equilibrado. Si se hubiera examinado el caso en el ciclo periódico, se habría podido evaluar exhaustivamente la repercusión de las reformas en la aplicación del Convenio, tanto *de jure* como *de facto*. Los miembros empleadores habían tomado buena nota de la declaración del Gobierno. Era necesario recibir más información para comprender perfectamente la reforma de la legislación laboral.

Los miembros empleadores señalaron que en dicha reforma se establece como principio general que los convenios colectivos prevalecen sobre la legislación nacional, excepto en el caso de los derechos constitucionales a los que se refiere el artículo 611-B de la CLT. A ese respecto, la Comisión de Expertos había observado que el objetivo general del Convenio es promover la negociación colectiva para pactar condiciones de empleo que sean más favorables que las que ya están establecidas por la ley. Los

miembros empleadores recordaron los requisitos del artículo 4 del Convenio según los cuales, los Estados Miembros deberán adoptar medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. En su opinión, no hay ningún requisito absoluto que exija que el resultado de la negociación colectiva debe ser la obtención de condiciones que sean más favorables que las establecidas por la ley. El establecimiento de un mecanismo que reconozca la preminencia de los convenios colectivos promueve en derecho, el principio de negociación colectiva. Dicho mecanismo podría crear un estímulo para que hubiera más casos de negociación colectiva voluntaria. No obstante, no se puede analizar a estas alturas el efecto del sistema en la práctica ni, por tanto, saber en esta etapa si dicho mecanismo socavaría el principio de negociación colectiva. Para poder examinar completamente la conformidad de la reforma con el Convenio, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a que facilite información en su próxima memoria sobre la aplicación de los artículos 611-A y 611-B de la CLT, *de jure* y *de facto*. En el análisis se deben tener en cuenta los amplios derechos de los trabajadores consagrados en la constitución y mencionados en el artículo 611-B, que se refiere a 30 esferas de protección, como el derecho al seguro de desempleo, el salario mínimo, el pago semanal del descanso y las vacaciones, las licencias de maternidad y de paternidad, la seguridad y salud en el trabajo, así como la libertad sindical. Causa preocupación que la lista completa de los derechos protegidos no se haya incluido en la observación adoptada por la Comisión de Expertos. En cuanto al tema de la relación entre los contratos individuales de trabajo y los convenios colectivos, la Comisión de Expertos ha señalado que trabajadores que tienen un diploma de la enseñanza superior y reciben un salario que es por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social podrían dejar de lado las disposiciones de la legislación y los convenios y acuerdos colectivos por medio de sus contratos individuales de trabajo. A ese respecto, los miembros empleadores señalaron que no se puede examinar cabalmente y con conocimiento de causa la repercusión de una disposición de ese tipo en la legislación y en la práctica ni evaluar su conformidad con el Convenio si no se recibe más información del Gobierno y los interlocutores sociales. En su opinión, la cuestión del predominio de los contratos individuales sobre la legislación nacional no está comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio. Por último, en lo que atañe a la ampliación de la definición de trabajadores autónomos y su efecto en la exclusión de los trabajadores de la protección ofrecida por los derechos sindicales, los miembros empleadores señalaron que no se puede realizar un examen completo y con conocimiento de causa si no se dispone de la información apropiada y solicitaron al Gobierno que envíe sus comentarios sobre las observaciones formuladas por los sindicatos para que la Comisión de Expertos los examine.

El miembro trabajador del Brasil, en nombre de las centrales sindicales brasileñas, felicitó a la Comisión de Expertos por la calidad de su trabajo que la ha convertido en una referencia inequívoca en las discusiones sobre las relaciones laborales. Sostuvo que los conocimientos técnicos y la imparcialidad de los expertos no deberían ser cuestionados sólo porque sus comentarios sean desfavorables a cierta posición. La función de la Comisión de Expertos es imprescindible para la orientación de los debates y para generar el necesario equilibrio en la Organización y por lo tanto, quienes atacan a la Comisión de Expertos, atacan a la propia Organización. La gravedad de las violaciones ocasionadas por la ley núm. 13467/17 queda reflejada en las severas observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. La nueva legislación constituye el ataque más grave a los derechos sindicales de los trabajadores en toda la historia del Brasil. El debate ante la Comisión no es nuevo ya que en 2001 el Gobierno había pretendido aprobar una ley que permitía la reducción de derechos previstos en la ley por medio de negociaciones colectivas. En 2002, en respuesta a una consulta formulada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) del Brasil, el Departamento de Normas de la OIT ya había afirmado que la posibilidad de desconocer derechos contenidos en la ley a través de una negociación colectiva era contraria a los Convenios núms. 98 y 154. El proceso que culminó con la aprobación de la Reforma Laboral en julio de 2017 estuvo marcado por la absoluta falta de consulta tanto de los representantes de los trabajadores como de otros sectores vinculados al mundo del trabajo como la Asociación Nacional de los Jueces del Trabajo, el Ministerio Público del Trabajo y la Asociación de Abogados Laborales. La nueva ley promueve el debilitamiento general de todo el sistema de protección de los trabajadores, atacando la organización sindical y el derecho de los trabajadores a recurrir a la justicia para presentar sus demandas, imponiendo pesadas cargas financieras a aquellos que lo hacen. Al respecto, el orador repudió toda práctica tendiente a perseguir a magistrados del trabajo que, al aplicar la nueva ley, han seguido un enfoque jurídico distinto. Con el argumento de modernizar las relaciones laborales, la nueva ley representa un retorno a parámetros de relaciones jurídicas superados desde hace numerosos años. Tales parámetros se basan en la plena libertad de contratación y asumen que las partes de la relación laboral tienen el mismo poder de negociación. El retroceso es manifiesto si se tiene en cuenta que la ley permite que la negociación individual deje sin efecto la aplicación de convenios colectivos, en violación a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio. Asimismo, bajo el argumento de combatir el trabajo informal, la nueva ley legaliza diversos tipos de trabajo precario y permite que mujeres embarazadas y lactantes puedan trabajar en lugares insalubres. La reforma no sólo no generó el empleo prometido sino que aumentó los índices de desocupación. Así, mientras que en el momento de entrada en vigor de la ley la tasa de desempleo era del 12,2 por ciento, según datos del Instituto Oficial del Estado brasileño (IBGE), en abril de 2018, dicha tasa era del 13,1 por ciento, lo que equivale a 13,7 millones de desempleados. Si a esta cifra se suman los trabajadores potenciales que desistieron de buscar empleo (7,8 millones) y los subocupados (6,2 millones), resulta que un total de 27,7 millones de brasileños están fuera del mercado de trabajo (un 24,7 por ciento de la población económicamente activa). La posición del Gobierno según la cual la nueva ley contribuye a promover la negociación colectiva está alejada de la realidad. Un estudio realizado por el Instituto de Investigación Económica de la Universidad de São Paulo a este respecto da cuenta de una caída del 34 por ciento en el número de acuerdos colectivos celebrados en los primeros meses de 2018. De acuerdo con la nueva ley, la negociación colectiva prevalece sobre la legislación incluso cuándo ésta establece mejores condiciones; el acuerdo de empresa prevalece sobre la convención colectiva y los acuerdos individuales pueden excluir a trabajadores de la protección conferida por acuerdos y convenciones existentes, en clara violación del Convenio. La reforma atacó duramente la organización sindical, en la medida en que extinguió el modelo de financiación existente sin crear un modelo alternativo. Se impide igualmente a los sindicatos aprobar en asamblea tasas o contribuciones para su sustento, violando una vez más el Convenio. Es imposible

fortalecer la negociación colectiva debilitando a los sindicatos. Concluyó solicitando la derogación de la nueva ley dado que la misma retira derechos, ataca a los sindicatos, promueve la negociación individual en detrimento de la negociación colectiva y aleja el país de la agenda de trabajo decente.

El miembro empleador del Brasil sostuvo que no existe fundamento legal alguno que justifique el llamado del Brasil ante la Comisión para hacer aclaraciones alrededor de la negociación colectiva. La Comisión de Expertos, al no observar el ciclo regular de memorias establecido para examinar el Convenio, ha prejuzgado sobre la aplicación del mismo, basándose en un análisis superficial y abstracto de la nueva ley que no tiene en cuenta los resultados de su aplicación concreta, sin base en cualquier dato o hecho, de manera rápida con base en el texto de una legislación reciente (aplicada desde hace sólo seis meses). No se trata de un debate técnico sino de un debate político e ideológico. El Brasil es uno de los países que ha ratificado más convenios de la OIT y en el que los derechos laborales tienen rango constitucional. La reforma laboral no deroga ni modifica tales derechos laborales. La nueva ley sólo permite que los trabajadores y los empleadores puedan, si así lo desean, establecer normas relativas a las rutinas de trabajo, válidas por un tiempo determinado. No puede sostenerse que en virtud de la reforma laboral la negociación colectiva deje sin efecto la legislación aplicable, en particular dado que cuando no hay acuerdo en la negociación colectiva, debe aplicarse la legislación existente. Es claro que, contrariamente a lo que se ha sostenido, la ley núm. 13467/17 no menoscaba el Convenio sino que refuerza sus objetivos en el contexto de la legislación laboral brasileña, garantizando que los instrumentos colectivos puedan celebrarse teniendo en cuenta las modalidades actuales de trabajo y producción, sin interferencia del Estado. La Corte Constitucional del Brasil ha reconocido, en 2015, el papel fundamental de la negociación colectiva como mecanismo de adecuación de las normas laborales a diferentes sectores de la economía y situaciones económicas. A este respecto, la reforma laboral simplemente confirma la premisa principal del Convenio de promover la negociación voluntaria, estableciendo expresamente que los derechos de los trabajadores, previstos en la Constitución Federal, no pueden ser objeto de supresión o reducción por medio de la negociación. Entre tales derechos figuran los ejemplificados por la portavoz de los empleadores. La nueva ley busca establecer un ambiente propicio para la negociación colectiva brindando seguridad jurídica a los interlocutores sociales para que puedan reanudar el diálogo sobre cuestiones cuya negociación generaba incertidumbre al ser a menudo objeto de anulación por parte de la justicia del trabajo, aunque efectivamente fuera la voluntad de las partes. Los trabajadores no han sido perjudicados por la reforma, contrariamente a lo que afirman ciertos sindicatos que reclaman la restauración del impuesto sindical obligatorio, sin ofrecer a cambio los servicios debidos a sus representados. Los recursos nacionales existentes no fueron utilizados antes de llegar a la OIT. En efecto, las centrales sindicales sólo recurrieron ante la Corte Constitucional para reclamar el impuesto sindical y no para alegar supuestas violaciones a la Constitución o al Convenio. La reforma laboral era necesaria para dar impulso a la negociación colectiva y modernizar una ley de principios de los años cuarenta. La nueva ley, resultado de un proceso democrático en el que hubo numerosas audiencias públicas y aprobada por una amplia mayoría del Congreso Nacional, no menoscaba el Convenio sino que protege la negociación colectiva de injerencias externas; consolida un mecanismo eficaz para hacer frente a dificultades económicas; armoniza la legislación con la de otros países miembros de la OIT y tiende a lograr un equilibrio entre la libertad de negociación y el principio de protección de los trabajadores. Es preocupante que la OIT pueda considerar que la negociación sólo es válida si contiene términos y condiciones de empleo más favorables que los establecidos en la ley, en particular porque tal noción resulta de una interpretación extensiva del Convenio que, si es adoptada, terminará por vincular a todos los 165 países que tienen ratificado dicho instrumento, no debiendo permitirse una modificación de las reglas del juego establecidas por el Convenio. Recordando que su país sólo hace algunos años era considerado como una referencia por la Comisión, confió en que en el examen del caso prevalecerían la imparcialidad y el papel institucional de la OIT basado en el tripartismo y exento de intereses políticos e ideológicos, pidió que la Comisión en sus conclusiones tome en cuenta que la negociación colectiva debe ser libre y espontánea como propone el texto del Convenio.

La miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe, reiteró su profunda preocupación con los métodos de trabajo adoptados por la Comisión de la Conferencia, que no cuentan con el consenso tripartito. Además, varios aspectos de los comentarios de la Comisión de Expertos generan interrogantes. En relación con la ruptura del ciclo regular sin memoria del Gobierno, la oradora consideró que la existencia de criterios al respecto sólo ilustra la necesidad de una justificación de la decisión de romper el ciclo. Refiriéndose al mandato de la Comisión de Expertos reflejado en su Informe General que indica que las opiniones de la Comisión de Expertos no son vinculantes y que toman en cuenta la aplicación de los convenios «en la legislación y en la práctica […] teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos», lamentó que en el caso del Brasil, no se haya concedido el tiempo necesario para evaluar la complejidad de la reforma laboral, que se debe examinar en su conjunto, sus repercusiones prácticas y su interpretación por los tribunales. En ese sentido, tampoco se ha considerado el extenso rol de los derechos laborales contenidos en la Constitución Federal del Brasil. En el caso brasileño, se debería considerar, no solamente la Constitución, sino también la justicia laboral especializada, el Ministerio Público del Trabajo, órgano independiente del Gobierno, la naturaleza de carrera de Estado de la inspección del Trabajo y la utilización del marco de la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Reiteró su compromiso con el fomento a la negociación colectiva y con el principio contenido en el artículo 4 del Convenio. El sentido ordinario del artículo es claro, incluso al referirse a las «condiciones nacionales».

El miembro gubernamental del Panamá se refirió al modelo de las mesas tripartitas de diálogo social establecidas en su país para la armonización del ordenamiento jurídico con los convenios y recomendaciones de la OIT y subrayó el carácter fundamental de la asistencia técnica brindada por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT a este respecto. Expresó sin embargo preocupación en torno a los métodos regulatorios que determinaron la inclusión del Brasil en la lista de casos a ser examinados por la Comisión de la Conferencia, incluyendo la ruptura del ciclo regular por la Comisión de Expertos que se pronunció en ausencia de la memoria del Gobierno. Reiterando su compromiso con los órganos de control, subrayó la necesidad de adoptar mecanismos de trabajo que sean debidamente consensuados entre los mandantes.

El miembro trabajador de Portugal consideró que la reforma de la legislación laboral adoptada por el Gobierno del Brasil sigue la matriz de las reformas efectuadas en España, Grecia y Portugal, las que desde 2009, han conducido a la regresión social de los trabajadores en el sur de Europa a niveles de hace varias décadas anteriores. Con el pretexto de flexibilizar las relaciones laborales, aumentar

el empleo, terminar con la fragmentación del mercado laboral y mejorar la negociación colectiva, la «troika», integrada por el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Comisión Europea (CE), el Banco Central Europeo (BCE) y los gobiernos han impuesto reformas laborales a los trabajadores permitiendo que organizaciones informales lleven a cabo la negociación colectiva, eliminando el principio de aplicación de la norma más favorable, aumentando el número de horas de trabajo y reduciendo la remuneración por horas extraordinarias. Dichos cambios han tenido graves consecuencias para los trabajadores: la disminución de los ingresos laborales, tasas de desempleo que alcanzan cifras nunca vistas anteriormente, pasando de menos del 10 por ciento a más del 20 por ciento en menos de dos años, obligando a cientos de miles de trabajadores, principalmente jóvenes, a buscar trabajo en otros países. Por consiguiente, considera que el objetivo central de estas reformas laborales ha sido reducir los ingresos de los trabajadores y los jubilados. La reforma que se ha impuesto a los trabajadores brasileños sigue la misma matriz, y los mismos criterios y objetivos. Al autorizar que un contrato individual de empleo pueda estipular condiciones de empleo menos favorables que aquellas establecidas en la ley o en los convenios colectivos; permitir que la negociación colectiva pueda llevarse a cabo sin la participación de los sindicatos, y facilitar el desarrollo de relaciones laborales precarias, la reforma laboral puede conducir a un aumento del trabajo precario y a la segmentación del mercado laboral en lugar de combatirlos. La reforma laboral del Gobierno socava los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en los Convenios fundamentales de la OIT y constituye una violación del Convenio, ya que permite la negociación colectiva sin la participación de los sindicatos y dejar de lado los convenios colectivos de trabajo por los contratos individuales. Por consiguiente, insta al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para armonizar la legislación laboral con los instrumentos internacionales que han suscrito y respetar la función indispensable de la Comisión de Expertos para garantizar que los convenios de la OIT son eficaces.

El miembro gubernamental de la India valoró los esfuerzos y las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para reformar su legislación laboral con miras a garantizar seguridad jurídica y fiabilidad a la negociación colectiva, en consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con la Constitución del país y sus obligaciones internacionales. Los países no deberían estar incluidos en la lista preliminar o en la lista final de casos antes del final del ciclo regular de presentación de memorias sin seguir el debido proceso y por otras razones que las ventajas técnicas de un caso. Un tripartismo auténtico y constructivo es una condición para un mecanismo de supervisión eficaz y fiable de la OIT. La Comisión debería apoyar plenamente al Gobierno en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La miembro trabajadora de Italia declaró que el Gobierno había estado aplicando una serie de reformas a la ley núm. 13467/17 vulnerando los principios fundamentales de la OIT. No se han efectuado consultas con los interlocutores sociales, no ha habido un debate público que acompañe a la discusión y la ley que eliminó el conjunto de garantías existentes fue aprobada en un tiempo record. Las políticas neoliberales promulgadas en forma unilateral producen el efecto de precariedad e inseguridad laboral. La denominada «innovación» sólo ha implicado el deterioro de las condiciones de trabajo y la denegación de los derechos sindicales, socavando los mecanismos de la negociación colectiva. La ley núm. 13467/17 permite que los convenios colectivos empeoren las condiciones previstas en la ley. Para millones de trabajadores brasileños las reformas han implicado el aumento de la desigualdad en uno de los países industrializados más desiguales. Los criterios y el procedimiento para romper el ciclo regular de presentación de memorias de examen de casos por la Comisión de Expertos proporcionan garantías para asegurar la supervisión efectiva de la aplicación de los convenios ratificados. Dicha posibilidad no sólo fortalece el sistema de supervisión de la OIT, sino que también garantiza que asuntos delicados, incluidos las cuestiones de vida o muerte o los derechos fundamentales, se aborden debidamente. La oradora instó al Gobierno a que modifique la legislación para que esté en conformidad con el Convenio.

El miembro gubernamental de la Federación de Rusia acogió con agrado la información proporcionada por el representante del Gobierno sobre el fondo del asunto, así como acerca de las cuestiones de procedimiento que entraña. Comparte muchas de las preocupaciones expresadas, en particular ante la decisión de examinar este caso al margen del ciclo regular de presentación de memorias. Es preciso que se expliquen con más detenimiento los motivos de esta decisión. En cuanto a la aplicación de los convenios de la OIT, es importante tener en cuenta tanto la aplicación de la legislación como el contexto general condicionado por las singularidades del sistema jurídico del país en cuestión. Puesto que se acaba de aprobar la reforma, es preciso conceder tiempo al Gobierno antes de sacar conclusiones inequívocas. En opinión del orador, hay margen para la mejora de los métodos de trabajo de la Comisión. Habrá que examinar detenidamente las propuestas concretas que se formulen a este respecto. Dado que la Comisión es fundamental para garantizar el cumplimiento coherente y estricto de las normas internacionales del trabajo, debe contar con la confianza plena de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

El miembro trabajador del Pakistán recordó que el mandato de la Comisión de Expertos se explica claramente en su Informe General. Es crucial para la Comisión de la Conferencia recordar que la legitimidad y el sentido de la labor de la Comisión de Expertos se basan en su imparcialidad, su experiencia y sus conocimientos técnicos. Hace años que, sobre esta base, se detectan casos excepcionales y se rompe el ciclo regular de presentación de memorias cuando se han fundamentado lo suficiente las acusaciones presentadas y hay una necesidad urgente de abordar la situación. Además, si no hay respuesta por parte del Gobierno, la Comisión de Expertos puede examinar las observaciones relativas a propuestas legislativas o proyectos de ley, cuando resulte útil para el país. Por lo tanto, el orador consideró que la Comisión de Expertos ha actuado conforme a su mandato y en línea con los criterios establecidos para romper el ciclo regular de presentación de memorias, ya que el derecho de sindicación y negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales y corre el riesgo de verse socavado por la promulgación de la ley núm. 13467/17.

El miembro empleador de Colombia señaló que la reforma laboral del Brasil es producto de amplias discusiones llevadas a cabo con los interlocutores sociales durante más de veinte años. Se trata de una norma expedida para mejorar las relaciones laborales en el Brasil, al adecuar la legislación a las nuevas realidades, siempre sobre la base de la negociación colectiva. Lo que se pretende con esta reforma laboral es establecer condiciones más favorables para la competitividad, la productividad y el desarrollo económico-social con respeto a los derechos fundamentales del trabajo y al trabajo decente. Consideró que ha sido prematura la evaluación de los efectos generados por la reforma; un período razonable de implementación es necesario para poder llegar a conclusiones precisas y fundamentadas. La reforma laboral brasileña no concede una autorización general para derogar la legislación laboral por negociación colectiva como se ha denunciado. Los cambios realizados se enfocaron en dar seguridad al resultado de lo pactado entre trabajadores y empleadores y al

alcance de la negociación colectiva. La nueva normativa laboral no priva a los trabajadores de sus derechos y garantías laborales y tampoco viola los Convenios núms. 98 y 154. La legislación laboral actual protege las negociaciones colectivas, consolida un mecanismo necesario y eficaz para el enfrentamiento de adversidades económicas y brinda mayores posibilidades de negociación a empleadores y trabajadores, sin vulneración de los derechos laborales constitucionalmente previstos. En relación con la regulación del trabajo autónomo, el orador notó que la nueva legislación establece una definición clara sobre quienes se consideran profesionales autónomos y los requisitos para identificarlos. Al ser independientes o autónomos, los trabajadores se rigen por normas diferentes a las de los empleados y en ambas se respeta el trabajo decente. No se restringen los derechos sindicales porque los profesionales autónomos no cuentan con un vínculo laboral y por lo tanto no están cubiertos por la legislación laboral.

El miembro trabajador de la Argentina señaló que en un estudio reciente presentado ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas se afirma que más de 130 países se han embarcado en los últimos años en reformas de políticas y normas laborales pro austeridad y que la desregulación del mercado de trabajo no favorece el crecimiento ni el empleo. Por el contrario, un número creciente de estudios confirma que las normas del trabajo tienen efectos económicos positivos tanto en la productividad como en la innovación. La reforma laboral en el Brasil generaliza la tercerización y la subcontratación. De ese modo, menoscaba salarios, debilita los sindicatos y la negociación colectiva y favorece a las grandes corporaciones multinacionales. El incremento de la informalidad y la precarización conlleva un aumento de la desigualdad. La nueva ley elimina la idea de jornada de trabajo al crear el trabajo intermitente; elimina recursos con los que contaba el trabajador para efectuar reclamos ante la justicia laboral; permite a las mujeres embarazadas trabajar en ambientes insalubres, y elimina el financiamiento de los sindicatos, con graves consecuencias sobre la existencia de los sindicatos y la negociación colectiva. Al imponer la «negociación» entre el empleador y el trabajador, sin presencia del sindicato, facilita la imposición de condiciones por debajo del acuerdo colectivo. La nueva ley constituye asimismo un ataque a las normas fundamentales de la OIT y es una medida regresiva que no puede considerarse como una respuesta admisible frente a las crisis económicas y financieras. Es necesario que se generen economías sustentables, con protección social, trabajos seguros y salarios decentes tanto en el Brasil como en todo el continente americano.

El miembro gubernamental de Honduras expresó su preocupación en relación con la interrupción del ciclo regular de presentación de memoria. Confió en que el Gobierno avanzará en el fomento de la negociación colectiva a través de la adopción de medidas adecuadas destinadas al uso de procedimientos de negociación libre y voluntaria y de contratos colectivos que reglamenten las condiciones de empleo.

El miembro trabajador de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro trabajador del Canadá, declaró que en el Brasil se están deteriorando las instituciones del mercado de trabajo estable, el diálogo social y la negociación colectiva. Las enmiendas a la CLT han entrado en vigor en noviembre de 2017 reduciendo la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos y negociar mejoras en materia de salarios y de condiciones de trabajo. Los cambios permiten a los sindicatos y las personas negociar acuerdos que reducen los salarios y empeoran las condiciones laborales al tiempo que incrementan el trabajo precario. Violando el principio de la negociación colectiva, los empleadores y los trabajadores pueden negociar acuerdos que prevén condiciones peores que aquellas establecidas en la legislación. Como se indica en el informe de la Comisión de Expertos, la ley núm. 13467/17 no se basa en la negociación sino en la abdicación de derechos con respecto a una amplia gama de cuestiones. Los cambios en la CLT han creado la nueva categoría del trabajador autónomo exclusivo y niegan la relación de empleo aun cuando el trabajador autónomo trabaje de forma exclusiva y permanente para una empresa. A estos trabajadores se les niega la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, lo cual ha dado lugar a relaciones de trabajo atomizadas. En los tres primeros meses del nuevo régimen, el número de relaciones de trabajo estables disueltas aumentó en casi 3 000 por ciento, en su mayoría puestos de trabajo de bajos salarios ocupados por trabajadores que carecen de la educación superior que se supone les proporciona un mayor poder de negociación individual. Estos cambios han aumentado el número de trabajadores precarios y los sindicatos han dejado de percibir las cuotas de aquellos trabajadores a los que representaban. En marzo de 2018, los sindicatos habían percibido alrededor de un 20 por ciento de lo que habían percibido en marzo de 2017. En el primer trimestre de 2018, el número total de convenios colectivos se había reducido en un 29 por ciento con respecto al mismo período de 2017. En 2018, ha habido 1 000 convenios colectivos menos que en los seis años anteriores. En el mismo período, el desempleo, la informalidad y el trabajo precario han aumentado. El Brasil está experimentando una polarización extrema exacerbada por el deterioro deliberado del diálogo social y de las relaciones laborales maduras. La reforma de la legislación del trabajo no debe significar el abandono de las normas de la OIT. Un camino diferente puede conducir a un crecimiento de los ingresos y un progreso ampliamente compartidos.

El miembro gubernamental de Bangladesh elogió al Gobierno del Brasil por haber celebrado una serie de discusiones con los representantes de los sindicatos y de los empleadores en la reforma de la CLT, que entró en vigor en noviembre de 2017. Incluso las consultas integrales y amplias con los interlocutores sociales son clave en la reforma de toda legislación relativa a los derechos del trabajo. Uno de los aspectos principales de la reforma laboral en el Brasil es el fortalecimiento de los convenios colectivos entre los sindicatos y los empleadores, que se encamina a la posibilidad de que cada uno negocie colectivamente, sin que se vean afectados los derechos de los trabajadores. Se requiere un tiempo adicional para entender el impacto de la ley en el mercado laboral, dado que se encuentra aún en su etapa inicial de aplicación. Apoyó la opinión de que no debería romperse el ciclo regular de presentación de memorias y de que los comentarios deberían formularse antes de que una memoria fuese debida y presentada, y manifestó su acuerdo con la declaración del representante gubernamental respecto de la reforma del mecanismo de control de la OIT. Concluyó subrayando la importancia de la objetividad, la transparencia, la neutralidad y la imparcialidad en los trabajos de la Comisión, a través de la utilización del tripartismo en todos los procesos de adopción de decisiones e incluso en el establecimiento de la lista final de los casos y en la consideración de las conclusiones.

La miembro trabajadora del Reino Unido declaró que las reformas de la legislación laboral adoptadas en el Brasil en julio de 2017 contravienen el Convenio. La reforma ha desreglamentado más de 120 normas del trabajo, incluyendo las salvaguardias que protegen a las mujeres embarazadas de trabajar con sustancias tóxicas, las normas relativas al despido y las leyes sobre igualdad de remuneración. También ha desmantelado el sistema de negociación colectiva, entre otras cosas permitiendo que los convenios

colectivos desplacen a la normativa legal. El objetivo declarado de la reforma fue el de aumentar la flexibilidad, reducir el desempleo y regularizar la economía informal. Sin embargo, los niveles de desempleo del Brasil se han mantenido altos, la economía informal ha crecido y las formas precarias de trabajo han aumentado. A quienes desempeñan trabajos inseguros se les disuade de afiliarse a sindicatos por miedo a sufrir victimización o a perder el empleo. Las reformas también han permitido que los trabajadores con estudios suscriban contratos individualizados en los que optan por renunciar a remuneración y condiciones acordadas en convenios colectivos. Como ha señalado la Comisión de Expertos, eso constituye una clara violación del Convenio. La oradora instó al Gobierno del Brasil a que reforme su legislación nacional y restablezca los derechos sindicales en sintonía con el Convenio.

El miembro gubernamental de México tomó nota con interés del proceso de consultas amplias que resultó en la adopción de una reforma legislativa que busca proporcionar más flexibilidad, mayor productividad laboral, certidumbre legal y racionalidad tanto al mercado de trabajo como al ordenamiento jurídico. Destacando su preocupación por la ruptura injustificada del ciclo regular de presentación de memorias, consideró que los procesos de reforma requieren ser evaluados de una manera holística, tomando en cuenta el contexto en que se desarrollan, así como otras medidas prácticas que contribuyen a la construcción de un marco jurídico efectivo que se alinee a los principios y derechos fundamentales.

El miembro trabajador de Colombia declaró que la reforma deslegitima el objetivo de la negociación colectiva, que es mejorar las condiciones de trabajo, permitiendo que acuerdos o convenios colectivos desmejoren los mínimos establecidos en la ley. La restricción al tiempo de duración de acuerdos y convenciones colectivas a un máximo de dos años, conforme al artículo 614 de la reforma, y la prohibición de la ultractividad de los acuerdos y convenios, limita la voluntad de las partes y es contraria al Convenio. Rechazó de manera enérgica la posibilidad de que los trabajadores individualmente o de forma colectiva, sin la participación de los sindicatos, negocien condiciones de trabajo fuera de la negociación colectiva o pacten la exclusión de la aplicación de los acuerdos o convenciones.

Otro miembro trabajador de Colombia lamentó profundamente el incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno y expresó su solidaridad con las centrales obreras del Brasil.

El miembro gubernamental de China dijo compartir las preocupaciones expresadas en relación con los métodos de trabajo de la Comisión. Ésta se encuentra en el centro del sistema de control de la OIT y puede mejorarse sus métodos de trabajo. Existe una falta de transparencia en la selección de los casos individuales, que debe basarse en criterios objetivos, justos y transparentes y no en consideraciones políticas, de conformidad con los procedimientos establecidos de la OIT. A los gobiernos que deben aparecer ante la Comisión se les debe advertir por adelantado sobre la lista definitiva para que dispongan de tiempo suficiente para prepararse. Las recomendaciones que haga la Comisión deben reflejar el consenso tripartito. Los gobiernos deben disfrutar plenamente del derecho a la información y del derecho a participar en el proceso de examinar los casos individuales. Además, la OIT debe proporcionar al gobierno afectado servicios de fortalecimiento de la capacidad y asistencia técnica.

El miembro trabajador del Paraguay señaló que la reforma laboral en el Brasil precariza el trabajo, debilita la negociación colectiva y el diálogo social y ataca a la organización sindical. La reforma fue aprobada en uno de los peores momentos de crisis política e institucional en la historia del Brasil, sin diálogo con los sindicatos y los trabajadores. Tendrá como consecuencia que los empresarios puedan hacer despidos colectivos, sin necesidad de discutir con el sindicato. Además de limitar la representación sindical, la reforma priva al movimiento sindical brasileño de sus principales fuentes de financiamiento. Recordando que en los últimos años las centrales sindicales del Brasil han venido denunciando las prácticas antisindicales y las propuestas de reformas que se acaban de concretizar, expresó su apoyo a la discusión de este caso de violación del Convenio.

El miembro trabajador del Uruguay manifestó su solidaridad con las centrales sindicales del Brasil ante los efectos de la nueva ley que ha aumentado el desempleo y la pobreza y ha llevado a un desmejoramiento de las condiciones de vida en el país. Con respecto a la necesidad de esperar el envío de la memoria por parte del Gobierno, sostuvo que más importante que la obligación de enviar memorias era la necesidad de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio. A nivel del Cono Sur, se cuenta con la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, una herramienta tripartita que protege los derechos laborales, obtenida tras largos debates entre los interlocutores sociales. La reforma laboral en el Brasil busca por el contrario imponer recetas de los años noventa para desregular las relaciones laborales.

Un observador en representación de la Organización Mundial de Trabajadores indicó que la reforma laboral en el Brasil contraviene al derecho sindical establecido en la Constitución brasileña y a los artículos 3 y 4 del Convenio. La reforma laboral reglamenta de manera individual y privada los contratos de trabajo, entre el trabajador y el empleador, sin participación de las organizaciones sindicales, colocando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad excesivamente peligrosa. Este desconocimiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva permite a los empleadores realizar despidos colectivos. En los últimos años, las centrales de trabajadores brasileñas han venido denunciando las prácticas antisindicales. Permitir los ataques contra la libertad sindical y la negociación colectiva, en varios países, puede dar lugar a un retroceso para la institucionalidad sindical en el mundo.

El miembro trabajador de la República Bolivariana de Venezuela consideró que la reforma laboral brasileña que permite la negociación a la baja de los derechos es un retroceso que conduce a la desprotección de los trabajadores y que viola el Convenio. También, permite la disolución del vínculo de afiliación sindical en el caso de trabajadores que perciban un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social. Esto puede debilitar la fuerza y la unidad sindical. Además, la reforma permite la creación de la figura del trabajador autónomo exclusivo, atacando los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

El miembro empleador de México enfatizó que la OIT reconoce la negociación colectiva como uno de los principales medios para establecer condiciones laborales y otras regulaciones de manera libre y voluntaria a través de los representantes designados para tal fin. La negociación colectiva es un instrumento vinculante que obliga a las partes y que asegura seguridad jurídica. Lamentablemente en el Brasil, antes de la reforma laboral, los contratos colectivos estaban sujetos continuamente a la intervención de las autoridades que los anulaban de manera recurrente. La reforma laboral reconoce y privilegia la importancia de la negociación colectiva, en el marco constitucional que establece unos derechos fundamentales que son irrenunciables.

El miembro empleador de Guatemala consideró que la nueva legislación responde a la necesidad de fortalecer la negociación colectiva, en los términos exigidos por el artículo 4 del Convenio. El hecho de que los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución constituyan el

piso de la negociación es una garantía amplia de protección. Antes de la promulgación de la nueva legislación, un fallo de la Corte Constitucional reconoció expresamente el papel importante de la negociación colectiva en tanto que mecanismo de adecuación de las normas de trabajo a los diferentes sectores de la economía y las coyunturas económicas diferenciadas. Subrayó que antes de la reforma, la injerencia gubernamental por la cancelación de cláusulas acordadas entre las partes fue duramente criticada y objeto de quejas por parte de los trabajadores y empleadores brasileños. En 2011, un importante sindicato en el Brasil propuso la adopción de un convenio colectivo con un fin específico, encaminado a velar por la prevalencia de la negociación colectiva sobre la ley. La reforma permite que los que no quieren negociar colectivamente tengan las garantías del ordenamiento legal; quienes lo harán, tendrán la posibilidad de adecuar la legislación a su mejor conveniencia y según sus circunstancias, sin perjuicio de amplias garantías laborales consagradas a nivel constitucional.

El miembro trabajador de Chile señaló que en muchos aspectos la normativa brasileña referida a la libertad sindical, antes de la adopción de la ley núm. 13467/17, constituía un ejemplo. Tomó nota con preocupación de esta reciente ley que reforma la CLT y que estaría impactando en el cumplimiento del Convenio. Observó, con mucha preocupación, que en nombre de una supuesta defensa del empleo, de la inversión y del crecimiento económico, el país haya recurrido a la fórmula clásica de abdicar derechos a los trabajadores, contraviniendo las disposiciones del Convenio. Recordó que la desigualdad es el principal desafío de este siglo y posiblemente de la historia de la humanidad y que la negociación colectiva, con actores sindicales fuertes, puede contribuir a establecer una vía para un crecimiento equitativo e integrado que permita reducirla. Por ello, la Comisión debería instar al Gobierno a cumplir con el Convenio, revisando los aspectos de la ley núm. 13467/17 que no están en concordancia con éste y con el objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria y los objetivos del desarrollo sostenible.

El miembro empleador de España señaló que la reforma de la legislación laboral brasileña ha puesto el foco en la prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación ordinaria que, por su rigidez, concedía, antes de la reforma, muy poco espacio de negociación a los trabajadores y empleadores, lo que inducía numerosos conflictos. La modernización de la legislación laboral ha reforzado la negociación colectiva, de conformidad con el Convenio. Las empresas y los trabajadores, representados por los sindicatos, podrán negociar y acordar unas condiciones de trabajo adaptadas a la realidad especifica de los sectores, regiones y empresas. Subrayó que la ley no establece la obligatoriedad de la negociación colectiva, que se basa en la autonomía y voluntariedad de las partes.

Una observadora en representación de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas destacó la gravedad del caso y su importancia para la efectiva vigencia del sistema de control de la OIT. Subrayó el papel de la negociación colectiva como un mecanismo de compensación de las desigualdades que existen en la relación entre un empleador y un trabajador. La necesidad de normas mínimas internacionales se basa en esta premisa. Las normas internacionales son también consecuencia de procesos de negociación y prevalecen sobre el derecho interno cuando es menos favorable a los trabajadores. La reforma laboral brasileña que prevé que el acuerdo individual prevalezca sobre el convenio colectivo es una grave e inaceptable regresión en materia de derechos sociales que tiene un impacto sobre muchos países, inclusive en la región latinoamericana.

El miembro empleador del Uruguay se refirió a la práctica llamada «industria del juicio laboral» que existe en los países de la región y que contamina la negociación colectiva y la gestión empresarial. Esta práctica es fomentada por un marco jurídico insuficiente. La reforma laboral brasileña ha buscado encontrar soluciones para estas situaciones de abuso, dando seguridad a todos los actores sociales sobre las consecuencias de lo pactado.

La miembro gubernamental de Egipto tomó nota de la información facilitada por el representante gubernamental sobre las medidas adoptadas para cumplir el Convenio. La oradora se felicitó de los esfuerzos realizados por reforzar su legislación laboral y fortalecer la negociación colectiva. Invitó al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos encaminados a respetar plenamente el Convenio y a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

El miembro empleador de Chile consideró que la Comisión de Expertos rompió el ciclo de memorias sin ninguna explicación, para hacer una evaluación precipitada de la ley núm. 13467/17. Es evidente que la norma no ha tenido el tiempo mínimo necesario para que de manera seria y responsable se pueda evaluar su impacto. Los comentarios de la Comisión de Expertos dan al Convenio una interpretación que su articulado no contempla cuando consideran que el objetivo general de promoción de la negociación colectiva supone encontrar un acuerdo sobre términos y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación. Además, estos comentarios no destacan la amplitud y el detalle de los derechos laborales que contempla la Constitución brasileña, ni tampoco todos los recursos judiciales de que disponen los trabajadores para salvaguardar sus derechos. El artículo 4 del Convenio no contempla ninguna limitación a la negociación colectiva, en el sentido de que ésta sólo pueda establecer condiciones más favorables que las establecidas por la legislación. Muy por el contrario, contempla de manera expresa la posibilidad de que se adopten medidas que se adapten a las condiciones nacionales. En un mundo cambiante y frente a las nuevas formas de empleo, es importante que las leyes salvaguarden la libertad de las partes para adaptarse a los cambios y la modernización.

El miembro gubernamental de Angola, haciendo hincapié en los lazos de amistad que unen a ambos países, apoyó la declaración de la delegación del Brasil que, a su juicio, demuestra que el Gobierno ha cumplido sus obligaciones.

El miembro empleador de Grecia indicó que se ha producido un error metodológico en los datos sobre el desempleo y la informalidad en el Brasil al que se ha hecho referencia durante la discusión. Esto confunde a la Comisión. Los indicadores pertinentes publicados en mayo de 2018 por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística dejan claro que teniendo en cuenta la actividad económica estacional la tasa de desempleo del Brasil se redujo en 2018 en comparación con el mismo período de 2017, puesto que la tasa de desempleo se redujo en 0,7 por ciento repitiendo la tendencia registrada en el trimestre móvil de enero a marzo de 2018. Además, es demasiado pronto para evaluar la nueva legislación, habida cuenta de que aún no se ha aplicado plenamente. El orador consideró que la reforma laboral puede conducir a un aumento de los trabajos de calidad en la economía formal.

Una observadora representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) declaró que también está haciendo uso de la palabra en nombre de la Internacional de la Educación (IE), IndustriALL Global Union y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). La posibilidad, por medio de la negociación colectiva, de desvirtuar los derechos mínimos establecidos en la legislación constituye una violación del Convenio en lo que respecta a su objetivo fundamental y de los Convenios núms. 151 y 154. La oradora rechazó la afirmación del Gobierno según la cual, la Comisión de Expertos se ha equivocado en su interpretación, y dijo que está a favor de su interpreta-

ción del artículo 4 del Convenio y sus comentarios técnicos. El nuevo artículo 611-A de la CLT que permite que los convenios de negociación colectiva reduzcan los derechos y protecciones otorgados por la legislación laboral puede tener consecuencias catastróficas para los trabajadores y los sindicatos. En los ámbitos aeronáutico y marítimo, esas excepciones pueden interferir con las normas de seguridad específicas para cada sector y reducirlas, en particular las protecciones derivadas de los convenios técnicos de la OIT. Las garantías incluidas en el artículo 611-B de la CLT no son suficientes. Asimismo, cabe la posibilidad de que la negociación colectiva desvirtúe la aplicación de los convenios de la OIT. Un fallo reciente del Tribunal Superior del Trabajo contradice la afirmación de que la reforma consistía en modernizar la legislación laboral para fortalecer las negociaciones y los sindicatos. El Tribunal se ha pronunciado hace poco sobre la ilegalidad de una huelga de trabajadores petroleros y había impuesto una multa diaria considerable a los sindicatos que no habían suspendido la huelga. Ello crea un entorno hostil que no favorecía un diálogo social con madurez. En diciembre de 2017, el Presidente vetó la ley núm. 3831, que reglamenta la negociación colectiva en la administración pública, lo cual constituye una afrenta para los funcionarios públicos brasileños, sobre todo porque el Brasil ha ratificado el Convenio núm. 151. La mencionada ley se había creado por consenso en la Cámara bipartita del Gobierno y los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Empleo y se había aprobado por unanimidad en el Senado Federal y la Cámara de Diputados del Brasil. Asimismo, la reforma laboral ha tenido consecuencias directas en el sector de la educación en lo que respecta a la privatización de la educación secundaria y el salario mínimo de los docentes. Contrariamente a lo que ha indicado el miembro empleador del Brasil, la ley núm. 13467/17 no se ha sometido previamente a un proceso de debate amplio. A los sindicatos brasileños sólo se les ha informado de las modificaciones propuestas. Los órganos de control de la OIT han indicado que es imprescindible que se celebren consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación propuesta que tenga que ver con los derechos sindicales y de negociación colectiva. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo una reforma amplia de la legislación laboral, en consulta con todos los interlocutores sociales, para armonizar la legislación brasileña con el Convenio.

El representante gubernamental agradeció el liderazgo, la firmeza y la serenidad del Presidente en la dirección de los trabajos de la Comisión y expresó su gratitud a los países y oradores que han expresado su apoyo al Brasil y a la importancia de mejorar el sistema de control para lograr una mayor previsibilidad y transparencia y un verdadero tripartismo. El Gobierno ha venido preparado para dialogar y ha presentado argumentos técnicos para demostrar la plena coherencia de la reforma laboral con las normas de la OIT. El debate ha reforzado la convicción de que la discusión sobre la reforma ha sido prematura. El orador reiteró su preocupación por el uso indebido del mecanismo para fines distintos del mandato y los objetivos de la Organización, que debe conservar su carácter técnico, imparcial y objetivo a fin de mantener su eficacia y legitimidad. A continuación, respondió a algunos de los puntos planteados en el debate, reiterando que la reforma laboral es el resultado de muchos años de discusiones sobre los retos del mercado laboral en el Brasil debido a las deficiencias de la legislación laboral y al mal funcionamiento de los tribunales laborales. Esas discusiones son aún más urgentes en el contexto de dura crisis económica de los últimos años. En 2016 se registró la tasa de desempleo más alta desde el inicio de la serie, en 1992, hasta el momento, con un aumento del 82 por ciento de la tasa de desempleo con respecto a 2012. La crisis no ha sido provocada por el Gobierno, que no puede ser considerado responsable de ella, pero la reforma es parte de la solución y ya está produciendo resultados. Entre enero y abril de 2018, se han creado más de 310 000 puestos de trabajo formales, el mayor volumen en los últimos cinco años. Aunque se han presentado estadísticas para criticar la modernización del trabajo en el Brasil, al comparar el trimestre de febrero a abril de 2018 con el mismo período de 2017, la tasa de desempleo ha caído 0,7 puntos porcentuales, repitiendo la tendencia registrada al comparar el trimestre de enero a marzo de 2018 con el mismo trimestre de 2017, cuando la reducción ha sido de 0,6 puntos porcentuales. El orador rechazó las afirmaciones de que la reforma precarizó los derechos. Afirmó que la reforma combate la informalidad, la peor forma de precariedad, y permite nuevas formas de empleo con todas las garantías jurídicas y los derechos constitucionales, ya que ha multiplicado por casi ocho el importe de la multa impuesta a las empresas que no registran a sus trabajadores. Con respecto al artículo 444 de la CLT, la observación de la Comisión de Expertos carece de fundamento, pues el Convenio no contempla los contratos individuales; además, la ley núm. 13467/17 prevé que esa disposición se aplique sólo en casos excepcionales, en concreto, para los trabajadores que tienen un diploma de la enseñanza superior y perciben un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social. La finalidad de la disposición legislativa es estimular las negociaciones para abordar la situación concreta de esos trabajadores de la mejor manera posible, que por lo general no está prevista en los convenios colectivos. La legislación anterior ya permitía la posibilidad de dispensar un trato diferencial a esos trabajadores y la reforma laboral permite definir criterios objetivos para asegurar que la disposición se aplique solamente a las personas con capacidad de negociación, sin perjuicio de sus derechos. La reforma no ha debilitado a los sindicatos, puesto que no ha eliminado las contribuciones sindicales: los sindicatos todavía pueden deducirlas con el acuerdo del trabajador o de la empresa. Para promover la independencia de los sindicatos con respecto a la financiación del Estado, y de conformidad con el Convenio, se ha suprimido la obligación de que todos los trabajadores contribuyan a un sindicato, pero los sindicatos brasileños todavía pueden recurrir a otras fuentes de financiación permitidas por la ley. El orador rechazó que la reforma se hubiera llevado a cabo sin consultar a los trabajadores y explicó que, en diciembre de 2016, el anterior Ministro del Trabajo mantuvo una serie de reuniones con representantes de las seis principales centrales sindicales *(centrais sindicais)* y de las principales confederaciones de empleadores para examinar la propuesta elaborada por el Ministerio del Trabajo que posteriormente se remitió al Congreso Nacional. Durante el período legislativo de 2017, se celebraron 17 audiencias públicas, siete seminarios regionales y más de 40 reuniones con diversas partes interesadas, tanto en el Parlamento como en diferentes estados, que culminaron con la aprobación del proyecto de ley por una mayoría significativa en el Congreso y posteriormente en el Senado. El proyecto de reforma de la legislación laboral recibió 1 340 enmiendas, uno de los números más grandes en toda la historia del Parlamento brasileño. De las 452 enmiendas aceptadas, 62 fueron redactadas por legisladores de la oposición. La enmienda núm. 150, que fue aceptada, proponía la posibilidad de celebrar negociaciones colectivas sobre la duración de la jornada de trabajo, dentro de los límites constitucionales, para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados en caso de que se les redujera la jornada laboral o el salario, entre otras medidas relacionadas con el fortalecimiento de la negociación colectiva. El autor del proyecto manifestó que la enmienda era «resultado de la valiosa contribución de la combativa Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio (CNTC)», lo que demuestra

que los trabajadores participaron efectivamente y que se admitieron sus sugerencias. Con respecto a la representación en el lugar de trabajo, ésta viene siendo una demanda histórica del movimiento sindical brasileño, prevista desde hace cerca de 30 años en el artículo 11 de la Constitución y regulada por la reforma laboral en sintonía con las disposiciones del Convenio núm. 135. Los representantes de los trabajadores en la empresa no compitieron con el mandato de los sindicatos. El número de convenios colectivos viene cayendo desde 2016, lo que sugiere que guarda más relación con los efectos de la crisis económica que con la reforma laboral. Además, el mismo estudio citado por el representante de los trabajadores indica que ha habido un cambio cualitativo en los convenios firmados, lo que evidencia la expansión del alcance de la negociación y el empeño por mejorar la representación en el lugar de trabajo. En relación con las mujeres embarazadas, la nueva norma ha sido ideada para impedir la discriminación al contratar mujeres; fue formulada por sindicatos de trabajadores de la salud y defendida por el grupo femenino del Congreso, y garantiza la protección de la salud materna y del niño. La norma reglamentaria 15 contiene una definición amplia de lugar insalubre que comprende, por ejemplo, hospitales y aeropuertos, y la norma sigue siendo la protección de las mujeres embarazadas. La jornada laboral de doce horas sólo se permite si va seguida de 36 horas de descanso obligatorio, lo que, al final de la semana y del mes, supone menos horas trabajadas sin reducción del salario. La Comisión de Expertos también cometió un grave error al considerar que la ley excluye la posibilidad de que los contratistas independientes formen sindicatos y participen en la negociación colectiva. Eso se contempla en el artículo 511 de la CLT, que se ocupa de la organización de los sindicatos y no ha sido alterado por la nueva ley. El objeto del artículo 442-B es simplemente el de una mayor claridad conceptual y la certidumbre acerca de los elementos que caracterizan la relación de empleo, en consonancia con la Recomendación núm. 198 de la OIT y según la definición del artículo 3 de la CLT, que la reforma no ha cambiado. El representante gubernamental rechazó el comentario de la Comisión de Expertos de que el Convenio debe aplicarse a los trabajadores autónomos, porque no ofrece una definición de «trabajador» a los efectos de la aplicación del Convenio y la nueva legislación no cambia la caracterización del empleo que ya figura en la CLT. El Gobierno ha trabajado de manera constructiva y en el respeto del interés común de todos los miembros de la Comisión de la Conferencia a pesar de las deficiencias del proceso actual. Reiteró el llamamiento a todos los miembros para que participen en un esfuerzo urgente, colectivo y efectivamente tripartito para reformar el sistema de control de las normas.

Los miembros empleadores expresaron su valoración de la detallada información comunicada por el representante gubernamental, incluso con respecto a las consultas que tuvieron lugar en relación con la reforma de la legislación laboral, y sobre la naturaleza de la reforma. Algunos aspectos de la discusión en la Comisión se sitúan fuera del ámbito adecuado de la discusión sobre la aplicación del Convenio. Los miembros empleadores no pueden concluir que el Brasil vulnera sus obligaciones en virtud del Convenio, como consecuencia de la reforma de la legislación laboral. La modernización de la legislación laboral puede ser un proceso difícil que da lugar a cambios y a incertidumbres. La discusión del caso fue prematura. El artículo 4 del Convenio exige que el Gobierno aliente y promueva la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a la regulación de las condiciones de empleo, mediante los convenios colectivos. Esa obligación debería orientar a la consideración que se da a la información comunicada por el Gobierno. Con respecto a la reforma de la legislación laboral, un mecanismo que permite que los convenios colectivos prevalezcan sobre las disposiciones de las leyes, puede considerarse como que promueve, en derecho, la negociación colectiva, ampliando el alcance de la negociación colectiva, al tiempo que garantizan que se sigan respetando los fundamentos de los derechos consagrados en la Constitución. No puede constituir, en derecho, una violación de la obligación de promover la negociación voluntaria. Tampoco existe una información disponible que apoye la afirmación de que la reforma constituye una violación del Convenio en la práctica. No se cuenta con una evaluación objetiva del impacto de la reforma en el mercado laboral y en la negociación colectiva. En consecuencia se requieren pruebas para evaluar el impacto que ha tenido en la capacidad de los interlocutores sociales de participar en la negociación colectiva. Puede examinarse asimismo la cuestión de la relación entre los contratos individuales y los convenios colectivos, teniendo en cuenta la opinión de los miembros empleadores, según la cual los trabajadores también tienen libertad contractual y no podrían quedar vinculados por un convenio colectivo contra su voluntad. La cuestión relativa a un contrato individual que prevalece sobre la legislación nacional no se sitúa en el ámbito de aplicación del Convenio. Otras cuestiones que se plantearon durante la discusión, como la protección de la maternidad, tampoco se sitúan en el ámbito adecuado de la discusión. Los miembros empleadores alentaron al Gobierno a que comunicara información sobre el contenido y la aplicación de la reforma de la legislación laboral, especialmente en qué medida los interlocutores en la negociación colectiva están haciendo uso de la posibilidad de negociar convenios colectivos que prevalecen sobre la legislación nacional y en qué medida los trabajadores están haciendo uso de la posibilidad de adoptar contratos individuales que prevalecen sobre los convenios colectivos. Los miembros empleadores señalaron la indicación del Gobierno, según la cual fueron inexactas las opiniones de la Comisión de Expertos sobre los trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta propia. Por consiguiente, el Gobierno deberá comunicar más información sobre el efecto de la extensión de la definición de trabajador autónomo, así como información sobre el impacto que ha ejercido en la capacidad de esos trabajadores de representar sus intereses. Los miembros empleadores concluyeron alentando a un compromiso constante del Gobierno con las normas internacionales del trabajo, en colaboración y en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Los miembros trabajadores expresaron una gran decepción por las observaciones del representante gubernamental en las que ha calificado a los sindicatos de instrumentos políticos que habían contribuido a fomentar los derechos de los trabajadores. El derecho de libertad sindical es un prerrequisito del derecho de sindicación y de negociación colectiva. En cuanto a los comentarios sobre la capacidad de la Comisión de Expertos para evaluar la legislación del Brasil tomando en consideración la coyuntura del país, los miembros de la Comisión de Expertos fueron designados por el Consejo de Administración de la OIT y son eminentes juristas de todas las regiones del mundo. Reiteraron su profundo respeto por la labor de dicha Comisión. Asimismo, recordaron que el documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia fue adoptado con base en un consenso tripartito unánime. Los gobiernos tienen muchas ocasiones de participar en la Comisión de la Conferencia y complementar la información comprendida en el informe de Comisión de Expertos. Resaltaron que, como se recordó en los trabajos preparatorios para la adopción del Convenio núm. 154, la negociación colectiva es un proceso cuyo fin es reforzar la protección de los trabajadores que garantiza la ley. Tal y como figura en la Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia, en la Declaración relativa a los principios y derechos

fundamentales en el trabajo, de 1998, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la negociación colectiva permite establecer unas condiciones de trabajo justas y equitativas y otros beneficios, y por lo tanto, la paz social. En ningún caso la protección puede ser inferior a la mínima establecida por ley. Este principio cuenta con un amplio apoyo en muchas jurisdicciones. Por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que los convenios colectivos quedan fuera del ámbito de la legislación sobre la competencia, siempre que esos convenios tengan por objeto adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y empleo. El Tribunal de Justicia ha ampliado este principio con el fin de proteger el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que estén clasificados erróneamente como trabajadores por cuenta propia. Los miembros trabajadores están profundamente preocupados por la reforma extensa y estructural del sistema de negociación colectiva adoptada en 2017 y sus graves consecuencias para el disfrute y el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva de los trabajadores del país. Al llevar a cabo esa reforma, el Gobierno no tuvo debidamente en cuenta comentarios anteriores de la Comisión de Expertos a este respecto. Los interlocutores sociales solamente fueron informados de esos cambios permanentes y de largo alcance que efectivamente llevarán al desmoronamiento de las relaciones del trabajo. Debe emprenderse un amplio proceso de reformas legislativas a fin de revertir los devastadores cambios realizados. El Gobierno debe asegurarse de que la legislación sea plenamente conforme con el artículo 4 del Convenio. Se deben revocar las disposiciones legislativas en relación con la posibilidad general de reducir por medio de la negociación colectiva los derechos y protecciones reconocidos a los trabajadores por la legislación del trabajo. Además, han de anularse las disposiciones que permiten las derogaciones individuales de lo dispuesto en la legislación y en los convenios colectivos en el caso de los trabajadores que dispongan de un diploma de enseñanza superior y que perciban ingresos por encima de determinado límite. Se ha de revisar la definición de trabajador autónomo para velar por que no se excluya a los trabajadores incorrectamente clasificados de su derecho a la sindicación y a la negociación colectiva. Dada la ausencia de consultas tripartitas efectivas durante el proceso de reforma legislativa, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que entable verdaderas negociaciones con los interlocutores sociales en el marco del órgano nacional tripartito. A este respecto, instaron al Gobierno a valerse de la asistencia técnica de la OIT con el fin de elaborar una hoja de ruta y un calendario para la reforma legislativa. El Gobierno también debería aceptar una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo a fin de evaluar los progresos realizados. Por último, estimaron que es crucial que el caso se incluya en un párrafo especial del informe.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las informaciones escritas y orales proporcionadas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta que la Comisión examinó este caso fuera del ciclo regular de presentación de memorias y tomando nota de las declaraciones orales realizadas por el representante gubernamental ante la Comisión en lo que respecta a la reforma laboral y la conformidad de la misma con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 98, así como de la discusión subsiguiente, la Comisión recomienda al Gobierno que:

- **proporcione información y análisis sobre la aplicación de los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria en la nueva reforma de la legislación laboral, y**
- **suministre información sobre las consultas tripartitas con los interlocutores sociales relativas a la reforma de la legislación laboral.**

La Comisión pide al Gobierno que remita dicha información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2018.

El representante gubernamental señaló que una clara mayoría de los miembros de la Comisión ha expresado innegablemente su crítica por los métodos con los que la Comisión de Expertos ha trabajado sobre el caso brasileño. El orador instó a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia a que tengan plenamente en cuenta este importante factor. El examen del caso brasileño vulnera los principios más básicos de las garantías procesales. Un sistema que permite que esto suceda, sin controles ni contrapesos efectivos, falta a los fines y objetivos de la OIT. También deteriora la necesaria percepción sólida y compartida de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales de que el sistema debe funcionar de manera justa y equitativa y estar basado en el fondo técnico del asunto. El sistema ha fallado a todos esos respectos. Es urgente y necesaria su reforma para el bien de la Organización. Su Gobierno ha presentado argumentos sólidos sobre la pertinencia y oportunidad de la modernización de la legislación del trabajo, la cual está creando más empleos, formalizando sectores importantes de la economía, preservando los derechos laborales y fomentando la negociación colectiva en pleno cumplimiento de las obligaciones internacionales del país y en particular del Convenio núm. 98. Aunque agradeció a la mayoría de la Comisión su comportamiento parlamentario, el orador lamentó que algunos miembros hayan emitido juicio sobre cuestiones que no tienen que ver con el trabajo de la Comisión. Se trata de otro ejemplo más de politización de la Comisión, que no debería aceptarse. El Brasil rechaza todo ataque contra sus instituciones. Durante los dos últimos años, el país ha hecho frente a una crisis política y una recesión económica. Ha aplicado importantes reformas económicas y laborales, promulgado leyes clave y promovido cambios positivos. La democracia está viva, la sociedad civil es palpitante, el debate político tiene todo su vigor, el imperio de la ley rige y está fuerte y el poder judicial continúa siendo totalmente independiente. En cuanto a las conclusiones, acordadas solamente por los interlocutores sociales y de las que acaba de ser informado, constituyen un ejemplo más de los viciados métodos de trabajo de la Comisión, que carecen de consenso tripartito. Si la información sobre el caso es incompleta, ello no se debe a la falta de compromiso político de su Gobierno. Se trata más bien de una realidad que se impone dado que las reformas sólo se iniciaron hace seis meses y los hechos ni se pueden ni, sobre todo, se deben manipular. En cuanto a la referencia a las consultas, la discusión debe poner el enfoque en la aplicación del Convenio núm. 98 y cualquier cuestión que corresponda a otros convenios evidentemente debería ser tratada de acuerdo con los ciclos pertinentes de presentación de memorias. Para concluir, el orador indicó que su Gobierno examinará el texto de las conclusiones que acaba de recibir y, si procede, en su momento proporcionará una respuesta.

GRECIA (ratificación: 1962)

Una representante gubernamental, Ministra de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social, señaló que la sumisión tardía de la memoria del país ha obedecido a limitaciones en materia de recursos humanos y a cambios administrativos en el Ministerio de Trabajo de conformidad con las recomendaciones de la OIT, en el marco del proyecto de asistencia técnica en curso sobre la administración del trabajo. No obstante, el Gobierno ha logrado presentar todas las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT para 2017, junto con el informe solicitado de conformidad con el artículo 19 y todos los

cuestionarios sobre la preparación de los puntos del orden del día de la presente reunión de la Conferencia, así como la respuesta del país a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que ha de presentarse en 2018. La oradora puso de relieve que el Gobierno actual ha promovido la negociación colectiva y el diálogo social. El Ministerio de Trabajo ha concedido la máxima prioridad al restablecimiento de dos principios esenciales de la negociación colectiva (a saber, el principio de extensión de la negociación colectiva y el principio de la norma más favorable), ya que éstos fueron suspendidos por el gobierno anterior, en 2011. En efecto, los derechos laborales colectivos figuran en el epicentro de la estrategia de crecimiento del Gobierno, ya que se aspira a que los trabajadores consigan, a través de negociaciones, una parte justa de la riqueza producida. El Gobierno ha participado en negociaciones intensas y prolongadas con sus acreedores, a saber, las instituciones europeas y el Fondo Monetario Internacional (FMI), que están firmemente convencidos de que un sistema coordinado de negociación colectiva obstaculizará el retorno del país al crecimiento y evitará que se reduzca el desempleo. Por último, después de muchos meses de negociaciones, la persistencia del país por restablecer el sistema de negociación colectiva ha dado su fruto. Se ha adoptado una legislación, que entrará en vigor en agosto de 2018, la cual restablecerá los dos principios fundamentales mencionados anteriormente. La oradora consideró que, más importante que la propia legislación, es la movilización política que tuvo lugar en torno a este tema en 2017 y durante las negociaciones con los acreedores del país sobre la necesidad de restablecer el sistema de negociación colectiva. En la segunda ronda de negociaciones, las cuestiones relativas al mercado de trabajo se debatieron intensamente, en un empeño por abordar los puntos planteados por la Comisión de Expertos. El Gobierno ha recibido el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES), varios miembros del Parlamento Europeo, el Presidente de la Comisión Europea y la OIT. La cuestión de la negociación colectiva se ha hecho emblemática, al considerarse parte del núcleo del modelo social europeo, por lo que es sorprendente que, después de estos esfuerzos, se haya instado al Gobierno a proporcionar explicaciones sobre la violación del Convenio. En los ocho últimos años, Grecia ha estado sujeta a programas de ajuste económico sucesivos, a un paquete de financiación de la troika, que comprende la Comisión Europea, el Banco Central Europeo (BCE) y el FMI. Como parte de las condiciones para recibir financiación, el país ha firmado memorandos de entendimiento con los acreedores arriba mencionados, comprometiéndose a emprender reformas legislativas, económicas y políticas. El paquete de reforma se aplicó de 2010 a 2014, y tuvo por objeto reducir los costos laborales, no sólo a través de recortes salariales, sino también imponiendo restricciones generales a los derechos laborales. Con el fin de lograr la devaluación interna requerida, durante ese período se adoptaron varias medidas severas, desmantelándose elementos fundamentales del sistema de protección del empleo establecido en el país. Esto se tradujo en una drástica desreglamentación del mercado de trabajo y del marco jurídico, lo que condujo a violaciones del Convenio. Más específicamente, las reformas emprendidas en 2011 han llevado a la abolición de los principios de extensión de convenios colectivos y de la norma más favorable, así como a limitaciones de la duración y la ultraactividad de los convenios colectivos. Como consecuencia, la negociación colectiva ha dejado de ser una realidad en el país. La coordinación de la negociación ha disminuido, mientras que la desigualdad de ingresos y el alcance de los salarios bajos han aumentado considerablemente. Al mismo tiempo, la cobertura de la negociación ha caído de aproximadamente el 85 por ciento a menos del 30 por ciento de la fuerza de trabajo, y los contratos individuales sin la protección de un convenio colectivo representan la mayor parte de la realidad del empleo de la población activa. Como consecuencia, los salarios anuales reales se han reducido un 18 por ciento — y el trabajo parcial ha aumentado un 28 por ciento. Sin embargo, dichas políticas no han podido contener efectivamente el aumento del desempleo, que ha alcanzado el 27,9 por ciento en general y cerca del 60 por ciento entre los jóvenes. El sistema griego de negociación colectiva ha experimentado una «descentralización desorganizada». La confianza entre los propios interlocutores sociales, y entre los interlocutores sociales y el Estado, se ha visto afectada considerablemente y de forma negativa. Ésta ha sido una realidad que el Gobierno trató de cambiar, en 2015, cuando tuvo lugar un cambio de paradigma en Grecia al contar con un nuevo Gobierno centrado en los derechos sociales. El objetivo del nuevo Gobierno ha sido paliar la importante crisis humanitaria que condujo al colapso de la sociedad griega entre 2010 y 2014, y lograr la recuperación de la economía reduciendo la elevada tasa de desempleo y empoderando a la fuerza de trabajo. Las negociaciones anteriores han conducido al restablecimiento de dos principios fundamentales mencionados anteriormente: la extensión de los convenios colectivos y la aplicación de la norma más favorable. Como se ha señalado antes, el restablecimiento de dichos principios ha sido plasmado en la legislación en mayo de 2017, la cual entrará en vigor en agosto de 2018. En tiempos recientes, se han acordado los últimos detalles técnicos con los interlocutores sociales, lo que no deja ninguna duda de que la negociación colectiva se restablecerá en el país en agosto de 2018.

Pasando a la cuestión relativa al sistema de arbitraje en Grecia, la oradora recordó que el arbitraje siempre ha formado parte del marco jurídico griego para resolver los conflictos colectivos. El párrafo 2 del artículo 22 de la Constitución griega prevé que las condiciones generales de trabajo vendrán determinadas por la ley complementada por los convenios colectivos y, cuando fracase la libre negociación colectiva, por las reglas que determine el arbitraje. Desde 1990 se ha confiado ese sistema a una organización autónoma llamada Organización para la Mediación y el Arbitraje (OMED), administrada plenamente por los interlocutores sociales. El Gobierno es consciente de que la Comisión de Expertos ha declarado en reiteradas ocasiones que el derecho de recurso unilateral al arbitraje no se considera compatible con el Convenio. Sin embargo, el Gobierno tiene que respetar las prescripciones específicas de la Constitución griega así como los fallos reiterados de los tribunales superiores de Grecia. Los tribunales superiores han determinado que las disposiciones y directrices del Convenio ya se han aplicado a través de las disposiciones de la Constitución griega en el caso de la libre negociación y del arbitraje y que no se plantean problemas con respecto a la compatibilidad. En 2012, cuando el anterior Gobierno trató de abolir el recurso unilateral al arbitraje obligatorio, el plenario del Consejo de Estado al completo canceló en 2014 la abolición, por estimar que contravenía las disposiciones de la Constitución de Grecia. Además, de conformidad con la sentencia núm. 2307/2014, en Grecia: *a)* el establecimiento de un sistema de arbitraje es una obligación constitucional; *b)* el recurso unilateral al arbitraje también es un derecho constitucional, y *c)* el alcance de los laudos arbitrales debe extenderse a todas las cuestiones susceptibles de ser negociadas durante la negociación colectiva y no se puede limitar solamente a la determinación de los salarios. De conformidad con esas obligaciones constitucionales, el actual marco jurídico prevé que el derecho al recurso unilateral

al arbitraje sólo se dé a cualquiera de las partes: i) cuando la otra parte se niegue a participar en el proceso de mediación, o ii) tras la presentación de la propuesta del mediador. Esto significa que el derecho sólo puede ser ejercido cuando se hayan agotado todas las posibilidades para celebrar negociaciones libres. Además, algunas otras disposiciones también limitan el papel del arbitraje con el fin de impulsar la libre negociación colectiva, como el establecimiento de un arbitraje de segundo grado (en apelación). Esa apelación será examinada por una comisión integrada por cinco personas, a saber, dos árbitros, dos jueces del Tribunal Supremo (del Consejo de Estado y del Areios Pagos) y un consejero del Consejo Jurídico del Estado. Además, deben justificarse y documentarse plenamente las propuestas de los mediadores, así como los laudos arbitrales. Además, se ha aumentado y reforzado el control judicial de los laudos arbitrales. Finalmente, a la luz de las disposiciones del Convenio así como de las prescripciones de la Constitución griega, el Gobierno ha entablado recientemente un diálogo tripartito sobre la base del estudio de un experto independiente sobre la mediación y el arbitraje en la negociación colectiva. Siguiendo el diálogo tripartito, el Ministro de Trabajo se propone introducir nuevas enmiendas al arbitraje con miras a seguir mejorando la libre negociación y las negociaciones de buena fe entre las partes y de reforzar el procedimiento de mediación. Gracias a tales enmiendas al procedimiento de mediación, se espera que mejore, aún más, la libre negociación colectiva y que el arbitraje quede limitado a una función suplementaria, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, preservando al mismo tiempo las particularidades de la Constitución griega. La oradora concluyó destacando la importancia que el Gobierno concede a la negociación colectiva y al diálogo social. En condiciones extremadamente difíciles, el Gobierno está restableciendo un sistema coordinado de negociación colectiva y garantizando los necesarios requisitos legales para impulsar el diálogo social.

Los miembros trabajadores lamentaron que el Gobierno no haya cumplido con su obligación de presentación de memorias, condición *sine qua non* para el control efectivo de la aplicación de las normas de la OIT. En referencia a la observación de la Comisión de Expertos, recordaron que, teniendo en cuenta que las pequeñas empresas son predominantes en el mercado de trabajo griego, la supresión del principio de la norma más favorable (ley núm. 3845, de 2010), combinada con la posibilidad de que una asociación de personas pueda concertar un convenio colectivo a nivel de empresa, cuando no haya ningún sindicato en la empresa (ley núm. 4024, de 2011), menoscaba gravemente el fundamento de la negociación colectiva en el país. Cabe señalar que las cifras indicadas en la memoria de la Comisión de Expertos son bastante ilustrativas a este respecto: de los 409 convenios colectivos suscritos a nivel de empresa en 2013, 218 han sido firmados por asociaciones de personas y sólo 191 por sindicatos. Ahora bien, el derecho de negociación colectiva garantizado por el artículo 4 del Convenio es un derecho previsto para las organizaciones de trabajadores, y es evidente que las asociaciones de personas no son organizaciones de trabajadores propiamente dichas. En anteriores observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno explicó que una asociación de personas se crea independientemente del número total de trabajadores y por una duración determinada; que se requieren al menos tres quintos de los trabajadores de la empresa para crear una asociación de personas, y que estos trabajadores están protegidos contra el despido antisindical y pueden declararse en huelga. Los miembros trabajadores consideraron que estas explicaciones no son nada convincentes. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), prevé efectivamente que, en ausencia de organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de conformidad con la legislación nacional, puedan concluir convenios colectivos. No obstante, como se desprende de los trabajos preparatorios de esta Recomendación, esta posibilidad se ha introducido para tener en cuenta los casos de los países en los que las organizaciones sindicales no han alcanzado un nivel de desarrollo suficiente, y a fin de que los principios planteados en la Recomendación puedan aplicarse en estos países. Sin embargo, es evidente que Grecia no es un país en el que las organizaciones sindicales no estén lo suficientemente desarrolladas, y la legislación nacional prevé que, para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (pymes) la representación debe aplicarse a través de los sindicatos sectoriales.

Los miembros trabajadores también hicieron referencia al Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), ratificado por Grecia, el cual prevé en su artículo 3, párrafo 2, que deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes no sindicales no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. Esto tiene tres consecuencias: i) los principios y normas de la OIT implican que los Estados tienen la obligación de promover y desarrollar la negociación colectiva; ii) esta negociación debe llevarse a cabo a un nivel que permita participar a las organizaciones de trabajadores, y iii) el hecho de que la legislación prevea que ciertos convenios a nivel de empresa pueden derogar convenios sectoriales y nacionales, en un contexto en el que las organizaciones sindicales no están presentes a nivel de empresa, constituye una violación de los convenios y las recomendaciones de la OIT. Los miembros trabajadores subrayaron además que el Comité de Libertad Sindical observó en los casos de España y Grecia, que: «la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98». Por consiguiente, incumbe al Gobierno tomar las medidas apropiadas para promover de manera efectiva el derecho de negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores. Con respecto al recurso al procedimiento de arbitraje obligatorio, los miembros trabajadores estimaron que la naturaleza del sistema existente conduce a que se refuerce la posición de los empleadores, permitiéndoles no participar en los procedimientos de solución de conflictos. Por ello, se pide al Gobierno, en la respuesta que aporte a la decisión del Consejo de Estado que ha declarado inconstitucional la supresión del recurso unilateral al procedimiento de arbitraje obligatorio, que adopte un enfoque encaminado a restablecer mecanismos de negociación colectiva efectivos. Por último, en lo tocante a la cuestión de la protección contra el despido antisindical planteada en la observación de la Comisión de Expertos, los miembros trabajadores consideraron que dicha cuestión se inscribe en el marco de las medidas que facilitan las modalidades flexibles de trabajo (flexibilidad en la prerrogativa de la dirección de una empresa para poner término a los contratos de trabajo a tiempo completo; imposición unilateral de horarios de trabajo reducidos; ampliación de la duración del uso autorizado de las agencias de trabajo temporal; aumento de los plazos de prueba, y ampliación del período máximo para los contratos de duración determinada). Todas estas modalidades dan lugar a que los trabajadores sean más vulnerables a las prácticas desleales y los despidos improcedentes. Por consiguiente, es necesario que se adopten medidas para velar por que los trabajadores gocen

de una protección adecuada contra la discriminación que menoscaba la libertad sindical. Los miembros trabajadores concluyeron su intervención observando que las cuestiones de la descentralización de la negociación colectiva y del papel que desempeñan las asociaciones de personas no sólo incumben al Gobierno. Se trata de medidas condicionales, de dictados impuestos a Grecia desde 2010 en las negociaciones con la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el FMI. Cabe señalar que la conclusión del programa de ajuste no implica en absoluto el fin de las medidas condicionales impuestas por los acreedores que reafirman que Grecia seguirá estando bajo estricta vigilancia. Por consiguiente, el examen del caso de este país brinda más bien una oportunidad a los miembros trabajadores de recordar que la lógica de la austeridad, con todas sus consecuencias dramáticas para los trabajadores y las sociedades, es incompatible con los principios y las normas fundamentales de la OIT.

Los miembros empleadores se sumaron a la preocupación expresada por los trabajadores y la Comisión de Expertos por el hecho de que el Gobierno no hubiera presentado una memoria con suficiente antelación para que dicho órgano pueda estudiar a fondo la cuestión. Esto afecta a la capacidad de la Comisión de la Conferencia para examinar la información reciente. El Convenio exige que se adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores, por un lado, y las organizaciones de trabajadores, por otro, con miras a reglamentar las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos. Los miembros empleadores aludieron a la resolución del Consejo de Estado por la que se declaró inconstitucional la disposición de la ley núm. 4046, de 14 de febrero de 2012, que preveía la supresión del recurso unilateral al arbitraje obligatorio, y señalaron que, según parece, el Gobierno está promoviendo el recurso al arbitraje obligatorio como sustituto de la negociación voluntaria. La Comisión de Expertos tomó nota de las cuestiones planteadas por la Federación Griega de Empresas (SEV) y de su preocupación por la insistencia del Gobierno en mantener una regulación que permite que se recurra unilateralmente a procedimientos de arbitraje obligatorio para eludir la negociación colectiva. Los miembros empleadores consideraron preocupante que no se haya dado respuesta a las cuestiones planteadas por la SEV. Asimismo, se mostraron sorprendidos de que el Gobierno haya indicado que una de sus principales prioridades es reestablecer un sistema de negociación colectiva, después de haber afirmado que el arbitraje siempre ha formado parte del ordenamiento jurídico griego, y recordaron que la Comisión de Expertos ha precisado en muchas de sus observaciones que el arbitraje obligatorio es incompatible con el Convenio. Los miembros empleadores señalaron que, en su intervención, la representante gubernamental indicó que el Gobierno estudió la resolución del Consejo de Estado a la luz de la Constitución griega y dio a entender que el Gobierno cumple sus obligaciones en virtud del Convenio como resultado de enmiendas recientes, y que, con ello, la responsabilidad recae sobre las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El arbitraje obligatorio distorsiona el mercado de trabajo y puede afectar considerablemente el resultado de las negociaciones. En 1978, el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) indicó en el informe de su misión a Grecia que el recurso sistemático al arbitraje obligatorio no sólo impide que se cree una tradición de diálogo entre los interlocutores sociales, sino que también disuade a las organizaciones sindicales de participar en la formulación de políticas. La predicción de que el recurso sistemático al arbitraje obligatorio sofocaría la negociación colectiva ha sido acertada.

Los miembros empleadores manifestaron su desacuerdo con la afirmación de los miembros trabajadores de que el *statu quo* favorece a los empleadores del país, pero reconocieron que el Gobierno debe restablecer mecanismos eficaces de negociación colectiva. Las disposiciones legislativas que autorizan a cualquiera de las partes a solicitar unilateralmente el recurso al arbitraje obligatorio para resolver un conflicto o celebrar un convenio colectivo no promueven la negociación colectiva voluntaria, sino que atentan contra ésta, y son contrarias al Convenio. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a que vele por que el arbitraje obligatorio no se imponga como el procedimiento habitual para solucionar conflictos o concluir convenios colectivos, ni en virtud de sentencias judiciales ni de enmiendas legislativas de ningún tipo. Además, pidieron al Gobierno que examine el sistema de arbitraje existente con los interlocutores sociales con miras a dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo. Se requiere un diálogo social amplio y estable con las organizaciones de trabajadores y de empleadores a nivel nacional para atender las preocupaciones planteadas en relación con el recurso al arbitraje obligatorio, y con el alcance del mismo. Por último, los miembros empleadores pidieron al Gobierno que adopte medidas sin demora a este respecto y proporcione información sobre dichas medidas a la Comisión de Expertos con suficiente antelación para que ésta pueda examinarla en su reunión de 2018.

La miembro trabajadora de Grecia expresó su agradecimiento por el apoyo brindado por la OIT en el control del cumplimiento de las normas del trabajo y en su prestación de asistencia técnica, y tomó nota de que el Gobierno no ha solucionado las cuestiones relativas a los recursos humanos en el país que han llevado al incumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias a la OIT. Sigue sin reestablecerse de forma efectiva la negociación colectiva, desestabilizada por reiteradas trabas legales, y tampoco se han corregido eficazmente las medidas que han tenido efectos significativos en la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva y en el principio de la inviolabilidad de los convenios colectivos libremente concertados, que son cuestiones planteadas por el Comité de Libertad Sindical. Están en juego varias cuestiones, en particular las siguientes: la vulneración de la legalidad al fijar el salario mínimo en niveles de pobreza y reducirlo aún más en el caso de los trabajadores jóvenes; el desmantelamiento del Convenio Colectivo General Nacional (NGCA) al privar a los interlocutores sociales firmantes de su derecho a negociar colectivamente; la erosión de la negociación colectiva a nivel sectorial, y la supresión de principios fundamentales que protegen las condiciones salariales y laborales, como la extensión de la negociación colectiva y el principio de la norma más favorable y, la concesión de la capacidad de concertar convenios colectivos de empresa con efectos vinculantes a «asociaciones de personas» no elegidas. Estas medidas han privado a los interlocutores sociales del derecho elemental de impulsar y defender sus intereses económicos y sociales y de los medios para hacerlo, lo que ha propiciado una disminución de la cobertura de la negociación colectiva del 80 por ciento a algo más del 30 por ciento de los trabajadores. Además, medidas adoptadas sucesivamente han acabado con las garantías institucionales que velaban hasta el momento por condiciones equitativas en los mercados de trabajo, lo que ha generado despidos colectivos, recortes en las pensiones y en el ejercicio del derecho de huelga. Las autoridades han desatendido los firmes requerimientos del Comité de Libertad Sindical para que revise, junto con los interlocutores sociales, estas controvertidas medidas y sus repercusiones sociales. A fin de subsanar el efecto acumulativo perjudicial de estas medidas en el ejercicio del derecho a

la negociación colectiva y en la concertación de convenios colectivos, ha sido necesario garantizar que la legislación y la práctica nacionales cumplen estrictamente con las disposiciones del Convenio y del orden constitucional del país. Si bien la oradora acogió con agrado la adopción del artículo 5 de la ley núm. 4475/2017, que restablece la extensión de la negociación colectiva y el principio de la norma más favorable, señaló que el Gobierno ha emprendido la racionalización y codificación de la legislación laboral vigente, que implica la consolidación y el mantenimiento de toda la reglamentación nociva en esta materia desde 2010, incluidas las disposiciones que vulneran manifiestamente el Convenio. Por lo que se refiere al procedimiento de arbitraje, el Gobierno no se ha atenido plenamente a la decisión del Plenario del Consejo de Estado núm. 2307/2014, dejando al sistema actual con carácter principalmente subsidiario. El mercado de trabajo está plenamente desregulado, los trabajadores se encuentran en una posición de notable desventaja institucional y se ven sometidos a prácticas abusivas por parte de los empleadores que obstruyen la conclusión de convenios colectivos, por ejemplo, cuando los empleadores evitan participar en los procesos de negociación o rehúsan su designación como organización de empleadores en los mismos. En 2013, la Comisión pidió al Gobierno que creara un modelo viable de diálogo social con miras a promover la negociación colectiva, pero el diálogo social tripartito ha degenerado en un procedimiento superficial y fragmentario, y si hay algún diálogo social en la actualidad debe atribuirse en exclusiva a los interlocutores sociales y la OIT. En consecuencia, se instó a la Comisión a revalidar las recomendaciones y conclusiones formuladas anteriormente por los órganos de control de la OIT y a pedir un examen tripartito de las medidas mencionadas basadas en la evaluación de su impacto, con el fin de armonizar la legislación y la práctica nacionales con los derechos consagrados en el Convenio; destacar que no pueden restablecerse las instituciones de negociación colectiva sin derogar todas las medidas legislativas adoptadas que contravienen el Convenio, incluida la asociación de personas, y el artículo 2, 7), de la ley núm. 3845/2010 por el que se deroga el ámbito de aplicación de los convenios colectivos; reiterar que las autoridades públicas deberían abstenerse de cualquier injerencia que conlleve una restricción del derecho a la libre negociación colectiva o que impida el ejercicio legítimo de ésta; y volver a hacer hincapié en la necesidad de reestablecer el prestigio y la práctica del diálogo social tripartito, instando al Estado a respetar la autonomía y la representatividad de los interlocutores sociales, así como los resultados de la negociación colectiva.

El miembro empleador de Grecia recordó las dos principales cuestiones que se discuten: en primer lugar, los convenios colectivos a nivel de empresa y las asociaciones de personas y en segundo lugar, la cuestión del arbitraje obligatorio. Con respecto a la competencia de las asociaciones de personas para representar a los trabajadores a nivel de empresa en la que no existe un sindicato, tales medidas están en plena conformidad con las normas de la OIT, la negociación colectiva activamente promovida y el diálogo social y por tanto no deberían cambiarse. Los reglamentos especiales que permiten secciones sindicales en las pequeñas empresas deberían considerarse, en el contexto específico del país, una injerencia gubernamental en la manera en que los trabajadores se organizan según su libre voluntad, por lo que no debería haber enmiendas legislativas, con independencia de que en las leyes haya o no un principio de norma más favorable. Los órganos de control de la OIT concluyeron que el actual sistema, en la medida en que comprende el recurso unilateral al arbitraje obligatorio, es contrario a las normas de la OIT. El sistema de arbitraje es dominante y ocupa un lugar central en las relaciones laborales de Grecia, pero el recurso al arbitraje obligatorio sofoca el desarrollo de las negociaciones colectivas y, en la práctica, hace que no haya acciones colectivas ni desarrollo de la negociación colectiva. Aunque desde el punto de vista de un empleador pudiera parecer positiva la casi total eliminación de las acciones colectivas, el número muy limitado de huelgas en torno a cuestiones salariales es síntoma de que el sistema ha proporcionado fiablemente soluciones fáciles que convienen a la parte trabajadora y constituyen una distorsión fundamental del entorno de la negociación colectiva. Tal entorno distorsionado es una de las principales razones que explican por qué el diálogo entre los trabajadores y los empleadores lleva diez años siendo casi inexistente. La ley núm. 4303/2014, adoptada tras la decisión del Consejo de Estado de 2014, reinstauró el arbitraje obligatorio pero en esencia es el mismo que en las leyes anteriores que según los órganos de la OIT infringen el Convenio y el Gobierno pretende mantenerlo así. No obstante, incluso en el marco de esa decisión, la situación puede mejorarse drásticamente ajustando el alcance del arbitraje obligatorio de modo que se acerque lo más posible a las normas de la OIT. La propuesta consiste en que se acepte el arbitraje obligatorio como medida última para resolver conflictos colectivos en los siguientes casos: 1) cuando el empleador sea una entidad perteneciente a la administración del Estado o cuando preste servicios esenciales; 2) en los sectores de la economía en los que la resolución de un conflicto colectivo sea necesario por motivos de interés público que corre peligro en el momento del conflicto; aparte de servicios de la administración del Estado y servicios esenciales, no cabe concebir que un conflicto colectivo en una empresa o profesión ponga en peligro el interés público y por tanto no se debería permitir el arbitraje obligatorio en este tipo de conflictos; en el caso de conflictos sectoriales, regionales o nacionales se debe probar que el interés público corre peligro para acceder al arbitraje obligatorio; 3) cuando una de las partes se niegue de mala fe a entablar negociaciones, y 4) cuando definitivamente las negociaciones hayan fracasado y este fracaso haya sido probado por varias condiciones acumuladas (que al menos haya transcurrido un año desde la expiración del anterior convenio colectivo; que según las actas de las negociaciones una de las partes se hubiera negado a aceptar las propuestas realistas de la otra; y que se hubiera recurrido a todos los medios de presión sindical). El recurso unilateral al arbitraje obligatorio es por tanto inaceptable si no se hubieran tomado medidas de huelga para ejercer presión sobre el empleador. Aunque la propuesta no llegue a conseguir el pleno cumplimiento de las normas de la OIT, podría suponer una medida significativa en tanto que medida provisional hasta que surja la oportunidad de zanjar el asunto a nivel de la Constitución o de su interpretación. Además, deberían incorporarse mejoras sustanciales al marco existente de la OMED, por ejemplo, procedimientos para establecer una verdadera representatividad para ambas partes en el conflicto, sólidas salvaguardias para asegurar la independencia y la calificación profesional de los árbitros y los mediadores, normas para que estén debidamente sustanciadas las decisiones en cuanto a su repercusión económica y pleno autogobierno de la OMED por parte de los interlocutores sociales en relación con su marco administrativo o jurídico, su financiación y sus procesos internos de arbitraje y mediación. En diciembre de 2017, la SEV cursó a la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE) una invitación formal para debatir un sistema de arbitraje completamente nuevo, pero desde que la GSEE manifestó el deseo de regresar al sistema inicial que existió antes de la crisis y de abolir las reformas de la ley núm. 4303/2014, que reintrodujo el arbitraje obligatorio pero contenía algunas mejoras marginales respecto del sistema antiguo, el debate no ha continuado. En cuanto al Gobierno, carece de toda voluntad de

avanzar lo más mínimo en la dirección indicada, como lo demuestra la ausencia de toda referencia a los cambios propuestos en un documento técnico redactado por acreedores del país, lo que por tanto representa una clara manifestación de que el Gobierno seguirá ignorando en el futuro el Convenio, así como el Convenio núm. 154. Para concluir, el orador señaló que, si el Gobierno desea sinceramente resucitar la negociación colectiva, debería empezar por tomar medidas para cumplir el Convenio, y si los trabajadores creen en la libre negociación colectiva como el pilar principal para un diálogo social efectivo, deberían tener el coraje de denunciar el arbitraje obligatorio.

La miembro trabajadora del Reino Unido recordó que la capacidad de los sindicatos independientes y los empleadores de entablar libremente una negociación colectiva para defender y promover el interés de sus miembros es un valor fundamental de la OIT. Unos sistemas de negociación colectiva eficaces garantizan que los trabajadores y los empleadores estén en pie de igualdad en las negociaciones y que los resultados sean justos y equitativos. Es profundamente lamentable que las reformas de la legislación laboral emprendidas desde 2010, a petición de los acreedores de Grecia y la troika, hayan conducido a la disolución de los mecanismos de negociación colectiva y hayan debilitado considerablemente la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, privándoles de los medios institucionales necesarios para afrontar las dificultades económicas. En 2012, se redujo considerablemente el salario mínimo nacional, que se había fijado previamente a través de la negociación colectiva y constituía una red de seguridad para los trabajadores mal remunerados. El sistema de negociación colectiva se ha debilitado notablemente desde que se han retirado los mecanismos de extensión de los convenios sectoriales y se concede prioridad a los convenios de empresa. Con las reformas también se ha limitado la vigencia y el contenido de los convenios colectivos, y su efecto en los contratos individuales después de su expiración, y se han impuesto restricciones al derecho de las partes de solicitar arbitraje unilateralmente. Esas medidas han disuadido de recurrir a la negociación colectiva libre, ya que permiten que los empleadores impongan salarios más bajos y peores condiciones de trabajo, y obligan a los sindicatos a aceptar las condiciones de los empleadores o exponerse a experimentar bajadas de salario aún mayores y tener aún menos derechos de negociación. Asimismo, no hay garantías de que unos salarios más bajos acordados a nivel sectorial no se reduzcan aún más mediante la proliferación de convenios de empresa menos favorables. La disolución de las instituciones de negociación colectiva, la consiguiente supresión de los salarios y otras medidas de austeridad han tenido repercusiones de gran alcance, como un aumento radical del riesgo de pobreza o de exclusión social. Por lo tanto, la oradora instó al Gobierno a que se abstenga de injerir en la autonomía colectiva de los interlocutores sociales y restablezca lo antes posible los mecanismos de negociación colectiva.

El miembro empleador de España indicó que el incumplimiento por un Estado miembro de la Unión Europea de las normas de la OIT durante tantos decenios era preocupante, y no sólo para los empleadores griegos. La crisis de los últimos años ha permitido comprobar la interconexión entre las economías de los países europeos. En los períodos de crisis, es más importante todavía que los interlocutores sociales lleguen a un entendimiento compartido sobre los problemas de cada país, ya que no pueden obtenerse resultados sin ese entendimiento o sin compartir la responsabilidad de hallar una solución. La falta de una cultura de negociación colectiva efectiva es, probablemente, uno de los motivos del retraso a la hora de aprobar las reformas estructurales. El diálogo social no se puede establecer inmediatamente, sino que requiere condiciones previas y se basa en la construcción gradual de la confianza y el respeto mutuo entre los interlocutores sociales que participan en intercambios continuos a través de la negociación colectiva. El verdadero diálogo social redundará en beneficio de la economía griega y de otros asociados en la UE. Además, el arbitraje obligatorio contradice el *acquis communautaire*. La CES ha reiterado que la exigencia de derogar el arbitraje obligatorio no suscita reticencias y que su derogación permitiría adaptarse a los convenios de la OIT y a la Carta Social Europea. En conclusión, se apoyan las propuestas de la SEV de instar al Gobierno a que cumpla las normas europeas y de la OIT.

La miembro trabajadora de Alemania indicó que las reformas adoptadas por Grecia desde 2010 han estado en contradicción con el Convenio. El Gobierno, presionado por la troika, ha desvirtuado la validez del NGCA y ha sustituido las negociaciones de los interlocutores sociales sobre la fijación del salario mínimo por la legislación. Asimismo, el Gobierno ha eliminado el principio de la norma más favorable y ha restado fuerza a los convenios colectivos a nivel de empresa. El poder de negociación de los sindicatos independientes se ha visto socavada por el hecho de que se ha autorizado a las asociaciones de personas a que actúen y negocien en calidad de representantes de los trabajadores. Los efectos devastadores de la descentralización de la negociación colectiva son innegables. Los convenios colectivos a nivel de empresa se han convertido en la forma predominante de negociación colectiva, y representa más del 90 por ciento de todos los convenios suscritos en 2015. Casi la mitad de éstos se han negociado con asociaciones de personas. El número de convenios colectivos sectoriales ha pasado de 65 en 2010 a tan sólo 12 en 2015. En vista del número desproporcionado de microempresas y pequeñas empresas en Grecia, la cobertura de los convenios colectivos ha disminuido del 85 por ciento antes de la crisis a alrededor del 10 por ciento en 2016. Los recortes salariales son mayores cuando las negociaciones se celebran a nivel empresarial con asociaciones de personas y no con sindicatos representativos. El diálogo a través de la negociación colectiva se ha vuelto problemático y, en algunos casos, se ha paralizado por completo. Si esa situación persiste, los derechos colectivos y la participación democrática de los trabajadores estarán en peligro. Por lo tanto, la oradora instó al Gobierno a que restablezca lo antes posible el marco institucional, de manera que se puedan garantizar una alianza eficaz de colaboración social y la libre negociación colectiva a todos los niveles, en particular a nivel empresarial y nacional. Además, se debería prohibir legalmente que las asociaciones de personas, en lugar de los sindicatos, representen los intereses de los trabajadores. La oradora instó a los Estados miembros de la Unión Europea a que ayuden a Grecia a restablecer una sociedad pacífica y a reconstruir un sistema equitativo y democrático de negociación colectiva.

La miembro trabajadora de Francia consideró lamentable que en los programas de ajuste económico llevados a cabo en Grecia desde hace varios años se haya omitido un diálogo social efectivo, y tanto los trabajadores como los empleadores son de la misma opinión. Pese a las recomendaciones formuladas por los órganos de control en varias ocasiones, las únicas formas de diálogo social efectivo que existen son las que cuentan con la presencia de la OIT en el marco de la asistencia técnica. Se ignoran totalmente los convenios bipartitos entre trabajadores y empleadores, y se han adoptado medidas sobre el derecho del trabajo y la negociación colectiva sin consultar en absoluto a los interlocutores sociales. En marzo de 2018, estos últimos pidieron claramente que se restableciera un diálogo social tripartito efectivo en el marco de un convenio colectivo general, lo cual ya se había solicitado en las declaraciones conjuntas de 2015 y 2016. Grecia ha ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del

trabajo), 1976 (núm. 144), pero a los interlocutores sociales ni siquiera se les invita a tomar parte en la elaboración de las memorias debidas por Grecia. La oradora pidió que se restablezca el diálogo social tripartito en un marco estructurado que incluya procedimientos en los que se tengan en cuenta la experiencia y los conocimientos de dichos interlocutores.

El miembro empleador de Francia declaró que la cuestión del arbitraje obligatorio en Grecia debe examinarse en relación con los Convenios núms. 98 y 154, ambos ratificados por Grecia, y con la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163). El recurso unilateral al arbitraje obligatorio es un problema que persiste y es contrario a los principios fundamentales de la OIT. En síntesis, la legislación griega otorga el derecho de entrar, sin consentimiento de la otra parte, en un proceso de mediación y, posteriormente en un proceso de arbitraje si el convenio colectivo no prospera. Posteriormente el laudo arbitral se asimila a un convenio colectivo concluido normalmente, incluso en ausencia de las partes, y tiene la misma fuerza vinculante que un convenio colectivo. El orador ha demostrado que existen contradicciones jurídicas evidentes entre los instrumentos mencionados anteriormente y la legislación nacional, y ha subrayado que el Gobierno no responde a las preocupaciones expresadas por la SEV cuando afirma que el recurso al arbitraje obligatorio unilateral bloquea la negociación colectiva. Ha llegado el momento que el Gobierno adopte medidas con miras a garantizar la armonización de la legislación con los convenios de la OIT, ya que la historia ha demostrado que el sistema de arbitraje obligatorio, por su propia naturaleza, socava la negociación colectiva, principio fundamental del diálogo social.

El miembro trabajador de Portugal, haciendo uso de la palabra en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores de España (UGT), declaró que la reestructuración del mercado laboral, impuesta de manera explícita por los acreedores de Grecia, viola los convenios fundamentales de la OIT y priva a los trabajadores de medios institucionales para su propia defensa y la negociación colectiva. Junto con una economía informal considerable, el desmantelamiento de la negociación colectiva magnifica el impacto acumulativo negativo en el empleo, exacerba las disparidades ya existentes y compromete seriamente el derecho al trabajo. Las estadísticas sobre la tasa de desempleo en el país indican que, a pesar de su reciente disminución, ascendió al nivel más alto de la Unión Europea. El desempleo es a menudo de larga duración y afecta a más de un millón de personas, especialmente los jóvenes, lo que pone de manifiesto que adquiere cada vez más características estructurales. Además, al tiempo que disminuyen los trabajos a tiempo completo, aumenta el número de trabajadores a tiempo parcial, la rotación y el trabajo por turnos — que se conocen como modalidades flexibles de empleo —, y esos trabajos tan precarios no contribuyen a un crecimiento sostenible del empleo. Como consecuencia, la desregulación de las relaciones laborales da lugar a un empeoramiento de los indicadores de protección básicos del empleo y a un notable incremento de los convenios colectivos a nivel de empresa.

La miembro trabajadora de Suecia, haciendo uso de la palabra en nombre de la CES, declaró que el Estado de derecho sólo puede salvaguardarse si los Estados Miembros dan cumplimiento a las normas legales internacionales, aun en tiempos de dificultades económicas. Este caso se refiere a los derechos humanos. En Grecia, el sistema de negociación colectiva se limitó y desmanteló radicalmente, dando lugar a violaciones. Los sindicatos griegos adoptaron varias acciones legales, con miras a restablecer el sistema de relaciones laborales y el derecho a la negociación colectiva, así como la garantía y la aplicación de convenios. Como consecuencia, desde 2011, los tribunales nacionales, los órganos de supervisión internacionales y los procedimientos especiales vienen identificando violaciones de las normas internacionales sobre derechos humanos, incluidos los derechos del trabajo y de la seguridad social. Tales órganos expresaron su profunda preocupación por el impacto de las medidas de austeridad y, cuando no se dio curso a sus recomendaciones, lo lamentaron profundamente. No obstante, no han realizado progresos en lo tocante al respeto en la práctica de los derechos garantizados en el Convenio. Esto incluye la decisión de establecer el salario mínimo por ley, sin negociación con los interlocutores sociales, y de autorizar que los convenios de empresa se concluyan con asociaciones de personas que no tienen garantías respecto de elecciones y de representatividad. La CES critica las medidas de austeridad y expresa su solidaridad y apoyo a la GSEE, pidiendo al Gobierno que proceda a un diálogo pleno y franco con esa Confederación. Es preciso garantizar y respetar los derechos humanos. La oradora concluyó instando al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para dar cumplimiento al Convenio, incluso a través de la enmienda de su legislación.

Un observador, en representación de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE), lamentó que una vez más el Gobierno no haya presentado su memoria a la Comisión de Expertos, eludiendo sus obligaciones en virtud de la Constitución y los convenios de la OIT. Esto impide entablar un debate honesto acerca del sector público, para el que los memorandos de 2010 han tenido consecuencias desastrosas. No hay convenios colectivos en el sector público de Grecia, ni siquiera en la educación pública. Es preciso recordar que, en Grecia, más del 95 por ciento de las escuelas son públicas, y los salarios y los derechos laborales de los docentes se determinan mediante las normativas del Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo. Se aplican las mismas normas a todos los funcionarios públicos de todos los sectores públicos. Desde la aplicación de los memorandos de 2010, se han revocado todos los convenios colectivos, los cuales han sido reemplazados por contratos de empleo individuales. Sin embargo, incluso antes de aplicar los memorandos, el Estado decidió de forma unilateral aumentar el salario de todos los funcionarios públicos sin celebrar consulta alguna. En cuanto a los docentes, se les han otorgado otros aumentos tras organizar huelgas y movilizaciones a gran escala. Sin embargo, en la última, el Ministerio de Educación emitió órdenes de movilización civil dirigidas a los docentes, negándoles *de facto* su derecho de huelga, decisión que más adelante respaldaron los tribunales. Ya no hay diálogo social. Por ejemplo, la Federación de Profesores de Educación Secundaria (OLME) participa en el Consejo Nacional de Educación y tiene que asistir al Comité de Asuntos Educativos del Parlamento para dar su opinión sobre cada instrumento legislativo que se presenta y, sin embargo, no se exige al Estado que tenga en cuenta las opiniones de la OLME. En 44 años de actividad sindical ha habido cierto diálogo entre el sindicato y el único empleador de los docentes de la escuela pública de Grecia, el Ministerio de Educación. Aun así, ese diálogo no puede definirse como «diálogo social», en sentido estricto, porque no conduce a un acuerdo entre ambas partes. El diálogo social debe ser real, significativo y eficaz.

La representante gubernamental reiteró que el principio de extensión de la negociación colectiva y de la norma más favorable, que se suspendieron en 2010 y 2011 respectivamente, se restablecerán en agosto de 2018, una vez terminado el programa de reajuste económico. Además, no es cierto que la supervisión fuera a ser estricta una vez que

culminara el programa; sino que, por lo contrario, estaría limitado al logro de las metas fiscales. A juicio del Gobierno actual, ambos principios son sumamente importantes para que el sistema de negociación colectiva sea estable y eficaz y esté coordinado y, por este motivo, el Gobierno insiste en su restablecimiento. Estos principios invierten el desequilibrio de poder entre las partes; fomentan el diálogo social y alientan a las partes a participar en él; unifican las reglas y crean condiciones equitativas; reducen la desigualdad de ingresos y fomentan una distribución justa de la renta nacional. Junto con el restablecimiento de los principios de la negociación colectiva, está en curso una suba del salario mínimo. Además, el hecho de disponer de estructuras de negociación colectiva coordinadas resulta más eficaz y conlleva una serie de ventajas económicas, tales como la reducción de los costos de transacción, una mayor productividad, un menor desempleo y paz social. Por consiguiente, el restablecimiento de un sistema de negociación colectiva libre que esté organizado y funcione plenamente ha estado y sigue estando en el centro de la estrategia integral de crecimiento que el Gobierno ha elaborado y presentó al Eurogrupo el mes pasado. La estrategia se basa en un modelo de crecimiento socialmente justo y sostenible, en el que los derechos sociales son requisitos previos y no obstáculos para el crecimiento económico. Con este fin, recordó el apoyo que el gobierno había recibido en sus esfuerzos. Ha habido: *a)* una declaración conjunta del presidente de la Comisión Europea, Sr. Jean-Claude Juncker, y el Primer Ministro griego en mayo de 2015; *b)* un comunicado de prensa, declaraciones y cartas al presidente de la Comisión Europea por varios miembros del Parlamento Europeo en diciembre de 2016; *c)* una declaración de la CES en 2016, y *d)* un comunicado de prensa conjunto de la CES y la CSI en 2017, mientras que la Confederación Nacional de Trabajadores (GSEE) mantuvo su silencio.

En lo que respecta al recurso unilateral al arbitraje obligatorio, el Gobierno tiene previsto introducir otras modificaciones en éste a fin de mejorar la negociación libre y de buena fe entre las partes. Éstas son algunas de las modificaciones: 1) el mediador tendrá la facultad de abstenerse de realizar cualquier propuesta, bloqueando temporalmente la vía hacia el arbitraje, si hay indicios razonables de que aún queda espacio para la negociación de buena fe entre las partes. En ese caso, las partes volverán a las negociaciones directas, y 2) el recurso unilateral al arbitraje obligatorio solo se permitirá: i) a las partes que hayan recurrido a la mediación si la otra parte se ha negado a participar, o ii) a las partes que hayan aceptado una propuesta del mediador que la otra parte haya rechazado. La primera condición penaliza a la parte que haya mostrado mala fe negándose a participar en el proceso de mediación, mientras que la segunda garantiza que el derecho al recurso unilateral al arbitraje obligatorio sólo se otorgue a la parte que haya hecho gala de buena fe y de un comportamiento consensuado aceptando la propuesta del mediador. La oradora puso en entredicho el argumento de los miembros empleadores de que el arbitraje socava la negociación colectiva, y señaló que los datos estadísticos evidencian que la mediación y el arbitraje desempeñan una función complementaria en dicha negociación. Los laudos arbitrales representan, en general, sólo una pequeña parte de todos los convenios colectivos. En particular, en los últimos 28 años, la tasa media de laudos ha sido del 12 por ciento. Desde 2014, sólo el 7,7 por ciento de los conflictos colectivos han desembocado en una mediación y sólo el 2,3 por ciento de ellos se han resuelto a través de un laudo arbitral. Por último, más del 55 por ciento de los casos que han desembocado en una mediación o un arbitraje han sido resueltos por consenso entre las partes sin necesidad de dictarse un laudo arbitral. La oradora también reiteró que las modificaciones en los procesos de arbitraje se introducen después de haberse mantenido un amplio dialogo tripartito, en el que toma parte la SEV. Algunas de la propuestas presentadas por la SEV se han tenido en cuenta, pero la mayoría han sido consideradas contrarias a la Constitución griega y a la sentencia del Consejo de Estado antes mencionada. El Gobierno está procediendo, sin embargo, a limitar el alcance del recurso unilateral al arbitraje. La oradora concluyó diciendo que lo señalado anteriormente pone de relieve los objetivos, la estrategia y las prioridades del Gobierno para promover el poder de negociación de los trabajadores e incrementar sus ingresos y, de esta forma, establecer las condiciones previas para un crecimiento inclusivo y socialmente justo. Habida cuenta de que la economía griega está entrando en una fase de fuerte recuperación, es importante que se hayan establecido estas condiciones previas. La recesión ha quedado atrás y el país vuelve a estar en una etapa de incremento de la tasa de crecimiento. El Gobierno ha adoptado todas las medidas necesarias para que el nuevo modelo de crecimiento se convierta en una realidad. Incumbe ahora a los interlocutores sociales utilizar de buena fe las herramientas de que disponen y aplicar convenios colectivos que resulten útiles para la paz social y promuevan la justicia social.

Los miembros empleadores recordaron que varios oradores han destacado la ausencia de diálogo social en el plano nacional. Tomaron nota con preocupación de que la intervención del Gobierno muestra su reticencia a adoptar medidas que den pleno cumplimiento al Convenio en lo que respecta a la cuestión del arbitraje obligatorio. Los miembros empleadores reiteraron asimismo su inquietud por que el Gobierno no ha presentado una memoria a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. Si bien se ha proporcionado información estadística a la Comisión de la Conferencia, es necesario que la información se presente a la Comisión de Expertos para su examen. Respecto de la obligación dimanante del artículo 4 del Convenio de estimular y fomentar la utilización y el desarrollo plenos de mecanismos de negociación voluntaria, se señaló que el recurso al arbitraje obligatorio en el sistema griego no propicia la negociación voluntaria y que la Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas ocasiones que el recurso constante y regular al arbitraje obligatorio no es compatible con las obligaciones previstas en el Convenio. La posición de los miembros empleadores es que el arbitraje obligatorio no es compatible con el artículo 4 del Convenio, y que la legislación y la práctica existentes en Grecia no parecen estar justificadas por ninguna excepción aceptable. Por lo tanto, el Gobierno debería introducir cambios que prohíban el recurso unilateral al arbitraje obligatorio, de conformidad con los requisitos del Convenio. La referencia del Gobierno a la decisión del Consejo de Estado relativa a las obligaciones constitucionales no es una respuesta completa a esta cuestión. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a que restablezca de inmediato la prohibición del recurso unilateral al arbitraje obligatorio, y le pidieron que informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto, y que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de cumplir con el Convenio.

Los miembros trabajadores quisieron poner fin al malentendido del recurso al arbitraje obligatorio. No sostienen que éste sea favorable a los empleadores, sino más bien el contexto y la situación general en la que se encuentra el mercado de trabajo griego. De las discusiones en el seno de la Comisión se desprende que el arbitraje obligatorio previsto en Grecia tiene por objeto paliar las insuficiencias de los mecanismos de negociación colectiva. Los miembros trabajadores reiteraron a continuación que un país como Grecia, en el que el mercado de trabajo está compuesto esencialmente de pequeñas empresas y que decide confiar la negociación colectiva a asociaciones de personas, no garantiza este derecho de manera efectiva. Si el

Convenio no se opone a que una negociación pueda ser llevada a cabo en niveles diferentes, la elección del nivel de la negociación debe quedar en manos de las partes, y las autoridades no pueden establecer, de manera unilateral y general, que los convenios concluidos en el nivel inferior puedan derogar los convenios superiores. Corresponde a las propias partes decidir si procede o no permitir que los convenios sectoriales o de empresa deroguen los convenios generales. Esta decisión está, por consiguiente, sometida a la negociación colectiva. En el momento de responder a la decisión del Consejo de Estado sobre el arbitraje obligatorio, corresponde al Gobierno adoptar un enfoque global, pasando por el restablecimiento de unos mecanismos de negociación colectiva efectivos. Le incumbe asimismo velar por que se adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores de todo acto de discriminación antisindical. Este punto reviste una importancia especial respecto de la situación del empleo en Grecia y de la multiplicación de modalidades flexibles de trabajo. La Comisión debe reafirmar las recomendaciones y conclusiones anteriores de los órganos de control de la OIT, y solicitar el examen sin retrasos de las medidas mencionadas anteriormente, en el marco de un examen tripartito basado en su análisis del impacto, con miras a hacer compatibles el sistema legislativo y la práctica con los derechos consagrados por el Convenio. Por último, los miembros trabajadores señalaron que es importante reafirmar que los poderes públicos deberán abstenerse de toda injerencia que limite el derecho a la libre negociación colectiva o que obstaculice su ejercicio legal, y restablecer, con carácter de urgencia, la situación y la práctica del diálogo social tripartito, a fin de mostrar que el Estado respeta la autonomía colectiva, la representatividad y los resultados de la negociación colectiva.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión expresó su preocupación por la información proporcionada por el Gobierno relativa al sistema de arbitraje obligatorio y la decisión del Consejo de Estado en la que se concluye que la disposición que figuraba en la ley núm. 4046, que preveía la supresión del recurso unilateral al arbitraje obligatorio, es inconstitucional.

La Comisión también expresó su preocupación por que el Gobierno no hubiera presentado una memoria a la Comisión de Expertos a tiempo para su reunión más reciente, de noviembre de 2017.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, se instó al Gobierno a que:

- **vele por que el recurso unilateral al arbitraje obligatorio como medio de evitar la negociación colectiva libre y voluntaria se emplee únicamente en circunstancias muy limitadas;**
- **vele por que las autoridades públicas se abstengan de actos de injerencia que limiten el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria o que obstaculicen su ejercicio legal;**
- **aporte información sobre el número de convenios colectivos suscritos, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios colectivos;**
- **aporte información y estadísticas en relación con las quejas de discriminación antisindical y con las medidas de reparación aplicadas;**
- **recurra a la asistencia técnica de la OIT para asegurar la aplicación de estas medidas, e**
- **informe a la Comisión de Expertos sobre la aplicación de estas recomendaciones antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2018.**

Teniendo en cuenta que el Gobierno incumplió su obligación de presentar memorias en 2017, la Comisión instó al Gobierno a que en el futuro cumpla con su obligación de enviar memorias a la Comisión de Expertos.

NIGERIA (ratificación: 1960)

Una representante gubernamental afirmó el pleno compromiso del Gobierno con el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio. Las alegaciones de discriminación antisindical y de obstaculización de la negociación colectiva son infundadas. Los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas con plena libertad. El derecho a la libertad sindical y el derecho de sindicación están consagrados en la Constitución y la Ley sobre los Sindicatos. En virtud de esta ley, los empleadores tienen la obligación de reconocer los sindicatos registrados y respetar el interés de los trabajadores de afiliarse a un sindicato. Las únicas categorías de trabajadores excluidas del derecho de sindicación son aquellas que prestan servicios esenciales, como el Departamento de Aduanas e Impuestos Indirectos, el Departamento de Inmigración, los servicios penitenciarios y el Banco Central de Nigeria. Estas exclusiones se deben a intereses nacionales y a razones de seguridad. Sin embargo, los comités consultivos paritarios establecidos en esas instituciones protegen los intereses de los trabajadores, a los que a menudo se les brindan mejores condiciones de trabajo que a los que trabajan en otros sectores de la administración pública. En cuanto a la cuestión de la obstaculización de la negociación colectiva, los sindicatos o los representantes de los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente con sus empleadores a fin de establecer las condiciones de trabajo sin injerencia alguna del Gobierno. Además, la cuestión de que se prohíbe al empleador conceder un aumento general de los salarios sin la aprobación del Ministro, tal y como dispone el artículo 19 de la Ley sobre Conflictos Sindicales, se señalará a la atención del Comité Técnico Tripartito que actualmente está revisando la legislación del trabajo. Sin embargo, es importante afirmar que, en la práctica, no existen restricciones de ningún tipo para que un empleador conceda un aumento general o porcentual de los salarios. El salario mínimo nacional se establece por ley y los interlocutores sociales deben llegar a un consenso con el órgano tripartito empleado antes de que pueda fijarse un salario mínimo nacional. El requisito legal de presentar los convenios colectivos al Ministerio Federal de Trabajo sólo está establecido para fines de registro y para supervisar su aplicación. En cuanto a las zonas francas de exportación (ZFE), ahora los sindicatos actúan plenamente en estas zonas y están implicados en la resolución de controversias. Entre los sindicatos que actúan en las ZFE se encuentran el Sindicato Unido de Empleados de las Empresas Públicas, la Administración Pública y los Servicios Técnicos y Recreativos (AUPCTRE), el Sindicato Nacional de Empleados de los sectores de los Alimentos, las Bebidas y el Tabaco (NUFBTE), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hoteles y Servicios Personales (NUHPSW), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Ingeniería Civil, la Construcción, el Mueble y la Madera (NUCECFWW), la Asociación del Personal Directivo de la Industria del Petróleo y del Gas Natural (PENGASSAN) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo y del Gas Natural (NUPENG).

Los miembros empleadores abordaron las siguientes cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en 2010, 2012 y 2017: la denegación del derecho de sindicación a determinadas categorías de empleados y la discriminación antisindical; el requisito de que el Ministerio de Trabajo tenga que aprobar los convenios colectivos; y el hecho de que la solución de los conflictos entre empleadores y empleados esté a cargo de las autoridades. Según la

Comisión de Expertos, entre los actos de discriminación antisindical, se encuentran el uso de listas negras contra dirigentes sindicales, el traslado geográfico, el traslado dentro de la empresa, el descenso de categoría, la retirada de prestaciones, restricciones de todo tipo, la no renovación de los contratos y los despidos. A escala nacional, la definición de servicios esenciales que figura en la Ley sobre Conflictos Sindicales comprende al Banco Central de Nigeria, la Imprenta Oficial de la Casa de la Moneda de Nigeria, las empresas autorizadas a llevar a cabo actividades bancarias en virtud de la Ley de Bancos, el servicio de correos, la radiodifusión, el mantenimiento de los puertos, los puertos, los muelles o los aeródromos, el transporte de personas, mercancías o ganado por carretera, ferrocarril, vía marítima o fluvial, la limpieza de carreteras y la recolección de basura. Los miembros empleadores recordaron que la Comisión de Expertos ha observado que se deniega a determinadas categorías de trabajadores el derecho de sindicación (por ejemplo, a los empleados del Departamento de Aduanas e Impuestos Internos, el Departamento de Inmigración, la Imprenta Oficial y la Casa de la Moneda de Nigeria, los Servicios Penitenciarios y el Banco Central de Nigeria) y, por consiguiente, se les priva del derecho de negociación colectiva. También se ha considerado que los servicios esenciales comprenden «los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o en parte de la población». Nigeria ha catalogado varios servicios como esenciales, en función de su importancia para la seguridad y la estabilidad nacionales. Los miembros empleadores no comparten la opinión de que la definición de servicios esenciales es amplia, como ha indicado la Comisión de Expertos. La lista se corresponde con las necesidades de Nigeria y por lo tanto es conforme con los artículos 5 y 6 del Convenio. Sin embargo, teniendo en cuenta las preocupaciones de los sindicatos en lo relativo a estas excepciones, el Gobierno ha elaborado el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, del que ha eliminado precisamente esas excepciones. Los miembros empleadores expresaron su satisfacción por el proceso tripartito que ha desembocado en la elaboración y la validación del proyecto de ley y quedan a la espera de que se presente ante el Parlamento para su promulgación.

En cuanto al registro de convenios colectivos en el Ministerio de Trabajo, los miembros empleadores siempre han considerado que los artículos de la Ley sobre las Juntas Salariales y el Consejo del Trabajo y la Ley sobre Conflictos Sindicales según los cuales es delito que un empleador ajuste de forma general los salarios al alza sin la aprobación del Ministerio son improcedentes, nunca se han aplicado y por lo tanto deberían suprimirse. Están en desacuerdo con la opinión de la Comisión de Expertos de que los derechos de negociación colectiva del sector privado estén limitados por el requisito de que el Gobierno tenga que aprobar todo convenio colectivo sobre los salarios. Los sindicatos sectoriales y las organizaciones de empleadores correspondientes del sector privado negocian y concluyen libremente convenios colectivos cada dos años. A continuación, los convenios se registran en el Ministerio de Trabajo, cuya función principal es brindar asistencia en caso de que se necesite mediación. Por último, los miembros empleadores indicaron que, en virtud del decreto de 1992, sobre zonas francas de exportación, las competencias de la autoridad de las ZFE comprenden la solución de conflictos entre empleadores y empleados en consulta con el Ministerio Federal de Empleo, Trabajo y Productividad. Dicha autoridad desempeña una función de observación y de mediación a través de la negociación colectiva entre los sindicatos sectoriales y los empleadores correspondientes. Esto se ajusta al carácter consultivo de sus funciones en virtud del decreto. Así, se preservan los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. En conclusión, los miembros empleadores consideraron que Nigeria se ha adherido al Convenio, y además, realizando las consultas pertinentes, ha puesto en pie mecanismos para aplicar mejor sus disposiciones. El proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo atiende las preocupaciones de los sindicatos en lo concerniente a las excepciones de los derechos de sindicación y de negociación colectiva; algunos sindicatos, como el de los servicios técnicos y de esparcimiento, han comenzado a promover la sindicación dentro de las ZFE. Por lo tanto, alientan al Gobierno a que acelere el proceso de promulgación.

Los miembros trabajadores consideraron que el derecho de sindicación y de negociación colectiva experimentó una erosión constante y sistemática. Durante algunos años, la Comisión de Expertos ha venido señalando graves violaciones del Convenio y ha venido solicitando al Gobierno que armonizara sus leyes y su práctica con el Convenio e informara de todos los progresos realizados a este respecto. Sin embargo, la última vez que el Gobierno presentó su memoria fue en 2012. Desde entonces, ha ignorado las solicitudes de la Comisión de Expertos, desatendiendo sus obligaciones de presentación de memorias. Este es un caso de incumplimiento grave de presentación de memorias y ha de lamentarse. La propia esencia del sistema de control de la OIT se encuentra en el diálogo con los mandantes. Este sistema se basa en la información relativa a la aplicación de los convenios comunicada por los gobiernos. El incumplimiento de presentación de las memorias socava el sistema de control y el propio funcionamiento de la OIT. Los miembros trabajadores hacen un llamamiento al Gobierno para que dé cumplimiento, con carácter de urgencia, a sus obligaciones de presentación de memorias. El Convenio está interrelacionado con el cumplimiento de otros derechos fundamentales en el trabajo y es desafortunado que se hayan producido, desde 2012, muchas nuevas violaciones en el país. También se denegó el derecho de negociación colectiva a aquellos que carecen del derecho de sindicación. Tuvieron lugar, en los sectores público y privado, despidos antisindicales, traslados, reubicaciones, descensos de categoría, no renovación de contratos de trabajo, presiones, acoso y retirada de prestaciones o impago de la remuneración. En enero de 2018, 21 000 docentes de escuelas primarias fueron despedidos por el estado de Kaduna, por haber protestado contra la introducción de un examen de competencia administrado sin las debidas consultas y encaminado a reducir, de manera unilateral, el número de docentes en la nómina del Estado. El estado de Kaduna tampoco cumplió con la aplicación de los convenios colectivos. Cuando el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) expresó su solidaridad con los docentes afectados, recibió amenazas públicas de sanciones por parte del gobierno del estado. El gobernador del estado prohibió las actividades sindicales. A este respecto, debe destacarse que el Convenio se aplica a los trabajadores del sector público, pudiendo limitarse sólo los derechos de aquellos implicados en la defensa, en las fuerzas de seguridad o directamente adscritos a la administración del Estado. El Convenio no excluye a las personas empleadas por el Gobierno ni a los trabajadores de las empresas públicas o de las instituciones públicas autónomas; tampoco a los docentes. Además, la denegación de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, y la falta de protección de los sindicalistas frente a actos de violencia y a hostilidades, puede tener muy graves consecuencias. Puede derivar en asesinatos violentos de sindicalistas. Los miembros trabajadores recuerdan el asesinato, en noviembre de 2017, del Sr. Abdulmumuni Yakubu, presidente de rama del Sindicato del Personal No Académico del estado de Kogi (NASU), en su casa, por hombres armados desconocidos. Este homicidio tuvo lugar en el momento culminante de las negociaciones con el Gobierno

del estado de Kogi y de las acciones de huelga por el prolongado impago de los salarios. El estado de Kogi prohibió efectivamente los sindicatos del personal académico y no académico en las instituciones terciarias. Recuerdan asimismo el asesinato, en 2010, del Sr. Alhaji Saula Saka, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte por Carretera, de la zona de Lagos. Ambos casos siguen sin resolverse y reflejan la peligrosa situación a la que se enfrentan los dirigentes sindicales y la ausencia de seguridad y protección en el desempeño de sus actividades. El Gobierno debe detener y procesar a los autores y poner fin a la creciente impunidad. En el sector privado, la situación es igual de grave. Según la Asociación de Personal Superior de Bancos e Instituciones Financieras, 337 trabajadores fueron despedidos en junio de 2015 por haber tratado de afiliarse a un sindicato. Aproximadamente 700 trabajadores de otra empresa fueron despedidos en Lagos, en septiembre de 2015, por la misma razón. La situación no fue diferente en el caso de los trabajadores del sector de las telecomunicaciones. En algunos casos, tuvieron que denunciar su intención de sindicación como condición de empleo.

La Ley sobre las Juntas Salariales y el Consejo del Trabajo es especialmente alarmante, pues dispone que todo acuerdo en materia de salarios debe registrarse en el Ministerio de Trabajo para que se apruebe o deniegue su naturaleza vinculante. También convierte en delito que un empleador conceda un aumento general o porcentual de los salarios sin aprobación del Ministro. En la práctica, esto tiene por efecto que se utilicen las negociaciones sobre el salario mínimo nacional como pretexto para frustrar, impedir, demorar y, en algunos casos, denegar la negociación colectiva sobre salarios. Esto incumple el Convenio, que exige que los Estados Miembros se aseguren de que la negociación colectiva se lleve a cabo mediante un mecanismo voluntario. Además, el Convenio se aplica a los trabajadores de las ZFE. No obstante, los artículos 3, 1), y 4, *e),* del decreto sobre las zonas francas de exportación contravienen el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva. Su artículo 4, *e),* dispone que los conflictos «entre empleador y empleado» son asuntos que no corresponden a los sindicatos sino a una autoridad administradora de la zona. El artículo 3, 1), también hace que sea muy difícil para los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos, haciendo casi imposible a los representantes de los trabajadores el libre acceso a esas zonas. Los miembros trabajadores estimaron que esta situación de violaciones, discriminación antisindical, injerencias y falta de protección de los sindicalistas existe debido a las lagunas de la legislación del trabajo y a los mecanismos de la administración del trabajo, que son muy débiles. El artículo 11 de la Ley sobre los Sindicatos niega al personal del Departamento de Aduanas e Impuestos Indirectos, el Departamento de Inmigración, la Imprenta Oficial y la Casa de Moneda de Nigeria, el Servicio Penitenciario, la Compañía de Telecomunicaciones de Nigeria y el Banco Central de Nigeria el derecho de sindicación y, por tanto, de negociación colectiva. Expresaron su preocupación por el artículo 7, 9), de la Ley sobre los Sindicatos, que otorga al ministro responsable la facultad de revocar el certificado de registro de los sindicatos sin proceso judicial ni procedimientos y garantías administrativos claramente definidos. El artículo 8 de la ley impone automáticamente la afiliación sindical a los profesores de la Administración federal sin su consentimiento. Lamentaron además que los artículos 3, 1), y 3, 2), de la ley exijan un umbral muy alto de un mínimo de 40 trabajadores para constituir un sindicato de empresa y limiten la formación y el registro de otros sindicatos en sectores en los que ya exista uno. Observaron con preocupación que los artículos 30 y 42 de la ley imponen limitaciones al derecho de acción colectiva y prevén penas de prisión por hacer huelgas no reconocidas y el arbitraje obligatorio con una definición demasiado amplia de servicios esenciales. Los artículos 39 y 40 otorgan al encargado del registro de sindicatos la facultad de supervisar en cualquier momento su contabilidad. Además, el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, que se redactó con el apoyo de la OIT y la participación de los interlocutores sociales y que lleva pendiente alrededor de una década, ha sido unilateralmente modificado por el Gobierno ignorando las opiniones de los interlocutores sociales. Los miembros trabajadores, al igual que la Comisión de Expertos, solicitaron que el proyecto de ley se ponga en plena conformidad con el Convenio e instaron a que se adopte sin demoras innecesarias. La situación de colapso de la negociación colectiva es sistémica y se debe a la legislación existente y la manera en que las instituciones de gobernanza funcionan en Nigeria. Es por tanto urgente que el Gobierno adopte una revisión de conjunto de su legislación del trabajo para asegurar que se enmiende de manera que refleje las normas internacionales del trabajo y dé efecto al principio de la libre negociación colectiva. Es necesario que en los órganos e instituciones de la administración del trabajo, incluida la policía y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley, se imparta formación con el fin de inspeccionar y supervisar de manera efectiva el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo para evitar todo abuso e impedir la impunidad. Muchas de las graves violaciones del Convenio podrían haberse impedido si el Gobierno hubiera seguido las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que cumpla sus obligaciones y restablezca, en consulta plena con los interlocutores sociales y en cooperación con la OIT, el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el país.

El miembro trabajador de Nigeria declaró que en Nigeria funciona un sistema federal de 36 estados con sus propios gobiernos, un territorio del Gobierno federal y un Gobierno central. Las cuestiones relativas a las relaciones de trabajo figuran en la lista exclusiva de la Constitución de Nigeria que caen bajo la supervisión y la vigilancia del Gobierno federal. Si bien en el sector privado se observan infracciones al Convenio, en el sector público los gobiernos estatales son los que cometen la mayoría de éstas. En 2017, el gobierno del estado de Kaduna despidió a 38 000 trabajadores, entre ellos 21 000 docentes, alrededor de 5 000 funcionarios de los consejos de los gobiernos locales y más de 8 000 empleados de ministerios, departamentos, organismos e instituciones de enseñanza superior, con el pretexto de una reforma ambigua. Se han realizado despidos sin ningún respeto ni consideración por las normas establecidas, concretamente las disposiciones relativas a los procedimientos existentes de negociación colectiva en el sector público. El NLC ha notificado oficialmente esta violación al Ministerio de Trabajo, pero la intervención propuesta por el Ministerio no ha dado ningún resultado tangible hasta la fecha, mientras la situación sigue deteriorándose. El incumplimiento de las leyes y prácticas en materia de negociación colectiva llegó a tal punto que el Sindicato de Docentes de Nigeria impugnó los despidos ante un tribunal y obtuvo una medida cautelar para suspenderlos hasta que se resolviera el proceso judicial sustantivo, pero el gobierno estatal hizo caso omiso de la orden judicial. Asimismo, el gobierno del estado de Kaduna ha infringido el artículo 16, A), de la Ley sobre los Sindicatos, que obliga a los empleadores a deducir y remitir los aportes de los miembros de los sindicatos, no sólo reteniendo las deducciones correspondientes a siete meses que pertenecen a todos los sindicatos, sino también emitiendo una circular para detener completamente las deducciones. Todos los sindicatos afectados han presentado demandas judiciales contra esas acciones del gobierno estatal. En el estado de Kogi, el Gobierno se niega a respetar

el convenio colectivo sobre el pago y protección de los salarios. A los trabajadores y los pensionistas se les adeudan salarios y prestaciones en concepto de pensiones correspondientes a más de siete meses, pese a los auténticos esfuerzos realizados en repetidas ocasiones por el Gobierno federal para mejorar el problema mediante tres rescates financieros para todos los estados afectados. En julio de 2017, en vez de negociar con el personal docente y no docente de las instituciones de enseñanza superior, el Gobierno del estado de Kogi prohibió y confiscó los activos de los sindicatos afectados, lo cual constituye una violación del artículo 40 de la Constitución de Nigeria. El NLC notificó oficialmente esas infracciones al Ministerio de Trabajo, que a su vez había invitado a dicho gobierno a una reunión de mediación a la que este último no asistió. En noviembre de 2017, el Sr. Abdulmumuni Yakubu, presidente de la sucursal del NASU, fue asesinado violentamente durante el período en el que su sindicato se encontraba en una negociación ardua y complicada con el mencionado Gobierno. El incumplimiento de las disposiciones del Convenio repercutió en las personas, los hogares y sus comunidades, pues el Gobierno estatal no ha respetado los convenios de negociación colectiva, especialmente en lo relativo a los sueldos y salarios. El orador recordó que la interferencia en la negociación colectiva dentro del sector privado ha causado preocupación a la Comisión de Expertos desde 2009, pero sigue habiendo criterios salariales pues es necesario contar con la aprobación del Gobierno para poder implementar cualquier convenio colectivo, presuntamente para asegurarse de que no haya ninguna «perturbación económica indebida», lo cual está en contradicción con el artículo 4 del Convenio. Contrariamente a lo que se acordó con los interlocutores sociales, se notificó que el proyecto de ley sobre el salario mínimo nacional no se finalizaría antes de septiembre de 2018. Por consiguiente, el Ministro estaba infringiendo el Convenio al determinar unilateralmente el resultado de la negociación. Durante más de diez años se han celebrado debates en torno al proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo. El proceso ha sido muy lento y se ha retrasado, lo cual suscita preocupaciones sobre la intención del Gobierno. A pesar de la recomendación de la Comisión de Expertos de armonizar las leyes laborales con el Convenio, el Gobierno ha estado utilizando el proceso para desvirtuar y destruir a los sindicatos. En efecto, en la nueva versión del mencionado proyecto de ley se prevé que, si después de dos años del inicio de la aplicación de la ley el NLC no ha modificado su constitución para ajustarse a ésta, se prohibirá dicho Congreso. Ese proyecto de ley no es fruto de las consultas, pues difiere en gran medida del que se empleó para que los sindicatos formularan comentarios y se habría promulgado solapadamente si el Parlamento no hubiera estado vigilante y hubiera tenido la diligencia debida. El orador concluyó pidiendo a la Comisión que inste al Gobierno a que permita elaborar con autenticidad y de buena fe las reformas de la legislación laboral previstas y a que trabaje de buena fe con la Misión de Alto Nivel que se ha propuesto en varias ocasiones.

La miembro gubernamental de Zimbawe agradeció la información presentada por el Gobierno, en particular en relación con la actual revisión de la legislación sobre la negociación colectiva. Resulta alentador que ahora se permita a los sindicatos funcionar plenamente en las ZFE y que éstos participen en los mecanismos de solución de conflictos. Eso es también un signo de progreso y el resultado de un esfuerzo para satisfacer las necesidades de los interlocutores sociales. Se instó a todos los interlocutores sociales a demostrar el mismo compromiso en el cumplimiento del Convenio. Indicó que es necesario que la OIT preste apoyo técnico al Gobierno y a sus interlocutores sociales para consolidar su estructura tripartita.

Un observador representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) señaló que el artículo 11 de la Ley sobre Conflictos Sindicales prohíbe el derecho de sindicación a los trabajadores de varios sectores y de empresas dirigidas por el Estado y con ello les priva del derecho de negociar colectivamente. Además, a los bomberos también se les deniega el derecho de sindicación de conformidad con la orden de sindicatos (Prohibición) (servicio federal contra incendios). En 2013, en el marco del proceso del Examen Periódico Universal, en su 17.º período de sesiones, el Consejo de Derechos Humanos también recomendó al Gobierno que modificara la Ley sobre los Sindicatos para garantizar la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En la actualidad a los trabajadores del sector público, incluidos aquellos de sectores esenciales como los servicios de salud, se les deben los salarios mensuales de un período que fluctúa entre tres y dieciocho meses en más de la mitad de los 36 estados. Si bien el Gobierno anunció en octubre de 2017 su intención de poner a disposición más fondos de rescate para afrontar la situación, resultó que los fondos todavía no han sido obtenidos. La ausencia de un sistema adecuado de diálogo social ha empeorado este problema y la situación ha llevado a disturbios y protestas en numerosos sectores de dichos estados. La Comisión debería solicitar al Gobierno que los sindicatos participen plenamente en la reforma legislativa y que garantice que los fondos de rescate, una vez liberados, se destinen completamente al pago de los salarios pendientes de los trabajadores del sector público, sin que una parte de ellos se desvíe o que sea destinada a los gobiernos estatales.

El miembro gubernamental de Argelia expresó su apoyo al Gobierno de Nigeria y lo alentó a proseguir los esfuerzos realizados para cumplir las obligaciones que dimanan del Convenio. El Gobierno es consciente de cuáles son sus obligaciones y ha adoptado todas las medidas necesarias para cumplirlas, tanto en la legislación como en la práctica. De este modo, por ejemplo se garantiza la protección de los derechos de los trabajadores de los servicios esenciales a través de los comités consultivos mixtos. La información proporcionada sobre la negociación colectiva permite a la Comisión hacerse una idea de la realidad del país. A fin de respetar la soberanía nacional es muy importante que la Comisión tenga en cuenta el entorno socioeconómico de los Estados cuando evalúa su desempeño.

El miembro trabajador de Eswatini, hablando también en nombre de los sindicatos del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC), recordó la definición oficial de la OIT de servicios esenciales. La Ley sobre Conflictos Sindicales clasifica a los trabajadores del Departamento de Aduanas e Impuestos Internos, del Departamento de Inmigración, de los Servicios Penitenciarios, de la empresa encargada de la impresión de billetes y la acuñación de monedas de Nigeria, de los Servicios Penitenciarios y del Banco Central de Nigeria como personas que prestan servicios esenciales que no pueden gozar del derecho de sindicación. Esta lista resulta familiar, ya que es similar a la lista de servicios esenciales en la región de África meridional. No está claro en qué se basa la calificación de estos servicios como esenciales. La lista no sólo hace referencia a servicios relacionados con la seguridad de las personas, sino también a trabajadores que se dedican a la acuñación de moneda y a la gestión fiscal y monetaria. Los trabajadores a cargo de los servicios esenciales se sacrifican por el bien de la economía y de sus comunidades. No se les deberían negar sus derechos. La experiencia ha demostrado que cuando los trabajadores disponen de una plataforma organizada para expresar sus quejas, los desacuerdos laborales se reducen sustancialmente. En octubre de 2017 en el estado de Kaduna y en enero de 2018 en el estado del Delta, el personal de la policía protestó pacíficamente por el impago de los salarios de dos

meses. Si se hubiera permitido al personal sindicarse, sin duda habría hecho uso de su organización para negociar y resolver la cuestión. Permitir que estos trabajadores constituyan organizaciones que estimen convenientes y se afilien a ellas es un derecho claramente previsto en el Convenio. El Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT para reformar integralmente la Ley sobre Conflictos Sindicales consultando plena y efectivamente a los interlocutores sociales.

El miembro gubernamental de Libia apoyó la declaración realizada por el Gobierno de Nigeria e indicó que Nigeria cumple con el Convenio. La Constitución de Nigeria garantiza el derecho a la libertad sindical sin injerencia alguna del Gobierno. La voluntad del Gobierno de garantizar el cumplimiento del Convenio también se pone de relieve a través de los proyectos de ley presentados al Parlamento. Es importante apoyar los esfuerzos que realice el Gobierno en colaboración con los interlocutores sociales y se espera que la Comisión los tenga en cuenta cuando adopte las conclusiones.

El miembro trabajador de Malí expresó su solidaridad con la población de Nigeria y se refirió al desafío de la inseguridad vinculado con la presencia de fuerzas criminales y extremistas, tanto en Nigeria como en Malí. El hecho de que los trabajadores y los dirigentes sindicales de Nigeria sean atacados, intimidados, despedidos e incluso asesinados en razón de su actividad sindical, constituye una fuente de gran preocupación. Lo mismo ocurre con la ausencia de encuestas o de detenciones concluyentes, enjuiciamientos iniciados o sanciones impuestas en estos casos. Tal es el caso del asesinato, en 2010, de Alhaji Saula Saka, presidente de la sección local del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte por Carretera de Lagos, y el caso del asesinato de Mallam Abdulmumuni Yakubu, presidente del NASU, que encontró la muerte a finales del año 2017, en el momento en el que su sindicato entablaba una negociación difícil con el gobierno del estado de Kogi. Es inaceptable que estos dos asesinatos no hayan sido esclarecidos y que los culpables no hayan sido llevados ante la justicia. Esta impunidad tiene consecuencias. En primer término, la intimidación, el acoso, las amenazas y los fallecimientos, forman parte de las herramientas que los demás interlocutores sociales utilizan para interactuar con los trabajadores y sus dirigentes. Estas prácticas tienen como objetivo asustar a los sindicalistas, dispersarlos, afectar su voluntad de gozar de sus derechos humanos y de otras libertades civiles necesarias para su organización y su compromiso en las negociaciones colectivas. En segundo término, la impunidad que rodea estos actos odiosos se erige en norma e impide toda responsabilidad y equidad. En consecuencia, debe ser combatida. Para concluir, debe exhortarse al Gobierno a que adopte medidas disuasorias para poner fin a los ataques sufridos por los trabajadores y los dirigentes sindicales, acelerar las encuestas correspondientes e iniciar las acciones judiciales relativas a los casos de asesinato. Por último, es importante que se genere un clima propicio, exento de intimidaciones, en el que las organizaciones sindicales puedan comprometerse de manera constructiva con el diálogo social.

La miembro gubernamental del Camerún expresó su apoyo al Gobierno de Nigeria y le agradeció la información presentada a la Comisión. Se han adoptado medidas para garantizar una mejor aplicación del Convenio, especialmente a través de la preparación de los textos de ley que se presentan al Parlamento. Hay que alentar al Gobierno para que siga esta vía, con la cooperación técnica necesaria de la Oficina.

El miembro trabajador de Ghana señaló que el caso no se está discutiendo en la Comisión para avergonzar al Gobierno sino con el fin de obtener más información sobre las supuestas violaciones del Convenio con miras a procurar una mejor aplicación del mismo. Entre las violaciones notificadas figuran amenazas, detenciones, palizas y confinamientos usados a modo de estrategias para infundir entre los trabajadores y los dirigentes sindicales desánimo y miedo a la hora de sindicarse e intentar la negociación colectiva. En abril de 2015, Aminu Kolawole, presidente de la Asociación de Personal Superior de los Servicios de Transporte Aéreo de Nigeria (ATSSSAN) y Lawson Imotto, secretario de la Asociación, junto con Chukwu Jude y Kingsley Ejiogu, presidente y secretario del Sindicato Nacional de Empleados del Transporte Aéreo (NUATE), fueron despedidos por organizar a los trabajadores y pedir que la dirección entablara negociaciones con el sindicato. Lawson Imotto fue arrestado y llevado a un destino desconocido. En septiembre de 2015 más de 700 trabajadores fueron despedidos en el suroeste de Nigeria por haber querido ejercer su derecho a la libertad sindical. Los trabajadores sólo se enteraron de su despido al regresar al trabajo y encontrarse cerrada la cancela de entrada con el aviso de la terminación de su empleo. La empresa en cuestión había advertido a los trabajadores que no se sindicaran incluso tras la intervención del Ministro de Trabajo. La táctica de despedir a los dirigentes sindicales («ocúpate del líder y los demás salen corriendo») es una forma directa de socavar el derecho de sindicación. Los casos de cuatro dirigentes sindicales, el Sr. Akeem Ambali, presidente de la NLC en el estado de Ogun (suroeste de Nigeria) y otros tres cargos sindicales, Dare Ilekoya, Nola Balogun y Eniola Atiku, que en abril de 2017 fueron suspendidos junto con otros 15 por pedir que el Gobierno del Estado respetara el acuerdo al que había llegado con el sindicato sobre el pago de salarios, constituyen otro ejemplo. Si bien se readmitió a 15 de los 19 trabajadores suspendidos, los dirigentes permanecieron suspendidos indefinidamente. El Sr. Joseph Ogunyemi, ex presidente de un sindicato del sector del automóvil, pidió que las condiciones laborales se regularan mediante la negociación colectiva y corrió la misma suerte. El orador exhortó a la Comisión a que inste al Gobierno a aceptar una Misión de Alto Nivel de la OIT para mejorar e impulsar la práctica de las relaciones del trabajo en Nigeria.

La miembro trabajadora de Noruega, hablando en nombre de los sindicatos de los países nórdicos, recordó que desde 2010, se han observado diversos alegatos graves de violaciones del Convenio, incluidas limitaciones al derecho de sindicación y al derecho de negociación colectiva. La Ley sobre Conflictos Sindicales niega el derecho de sindicación a ciertas categorías de trabajadores. El decreto sobre zonas francas de exportación hace que prácticamente sea imposible para los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a estos, ya que éstos no pueden acceder libremente a las zonas francas de exportación, que funcionan como «territorios protegidos». Parece que el artículo 40 de la Constitución de Nigeria, que confiere el derecho de reunirse, asociarse y formar sindicatos y otras asociaciones libremente, no se aplica. En consecuencia, un gran número de trabajadores no pueden realizar negociaciones colectivas. Todos los acuerdos salariales tienen que ser registrados y aprobados por el Ministerio de Trabajo. Esto no contribuye a la negociación colectiva libre. Apoyó plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos e instó al Gobierno a garantizar que se enmiende la legislación a fin de garantizar que los trabajadores puedan negociar colectivamente, y a intensificar el diálogo social con los trabajadores y los empleadores en lugar de limitar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Una observadora que representa al Sindicato Mundial IndustriALL expresó su preocupación por las actividades antisindicales comunicadas de empresas petroleras internacionales que operan en Nigeria, que impidieron que decenas de miles de trabajadores contratados se afiliaran a un

sindicato y defendieran sus derechos. Es habitual la fragmentación de los contratos para frustrar los esfuerzos de sindicación y están arraigadas, en la industria petrolera de Nigeria, la práctica de la precarización, con unas condiciones laborales precarias. Los trabajadores están obligados a suscribir, antes de la contratación, un compromiso de no afiliación a un sindicato. Esto determina que los trabajadores precarios teman afiliarse a un sindicato. Las empresas se niegan a aplicar las resoluciones de los comités de arbitraje industrial cada vez que el dictamen les es adverso. Se rompen los vínculos con una empresa contratista si esta última tiene trabajadores sindicalizados. Denegado el poder de negociación colectiva, los trabajadores contratados reciben unos salarios de miseria y sufren unas condiciones de salud y seguridad calamitosas y la ausencia de seguridad en el trabajo y de derechos laborales. Esto genera exclusión social y un aumento de la delincuencia. Las actividades antisindicales represivas de las empresas de petróleo y gas acentúan la agitación social en la zona del Delta del Níger, lo que se traduce en revueltas bajo la forma de ataques organizados a instalaciones, secuestros e insurrección de la comunidad. Hizo un llamamiento al Gobierno para que garantice que todos los trabajadores de las empresas petroleras internacionales tengan el derecho de sindicación.

La representante gubernamental tomó nota de las discusiones y reiteró el pleno compromiso del Gobierno con la aplicación del Convenio. Como señaló el miembro trabajador de Nigeria, el país presenta una estructura social y económica muy compleja, con un Estado federal y 36 gobiernos de estados. Aclaró que las infracciones examinadas han sido cometidas por los gobiernos de los estados y no por el Gobierno federal, y que este último no tiene control alguno sobre los gobiernos de los estados autónomos. El Gobierno federal tiene la responsabilidad constitucional de supervisar las cuestiones laborales. Cuando se señalan a su atención las infracciones cometidas por un gobierno de estado, el Gobierno federal siempre invita a las partes a resolver los problemas. Lo cual también ha ocurrido en el caso del estado de Kogi mencionado anteriormente. Es importante señalar que los trámites relacionados con este caso han durado aproximadamente siete meses y que el Gobernador del estado se ha puesto en contacto con los interlocutores sociales, pero no se ha llegado a un acuerdo. El Ministerio de Trabajo sigue colaborando con el Gobernador del estado de Kogi para encontrar una solución. Con respecto a la decisión del Gobernador del estado de Kaduna de despedir a 21 000 maestros de las escuelas primarias públicas, es importante aclarar que muchos de esos maestros fueron nombrados fraudulentamente y no estaban calificados para su trabajo. Antes de tomar esa decisión, el Gobernador del estado colaboró con el sindicato nacional de docentes durante un período de dos años para resolver la cuestión. Ese despido fue el resultado de una investigación y sólo se despidió a los maestros que tenían documentos fraudulentos. La oradora pidió a la Comisión que tenga en cuenta esta información al preparar las conclusiones. En relación con los salarios, la mayoría de los casos de impago de salarios incumben a los gobiernos de los estados, por lo que el Gobierno federal no está involucrado. Por el contrario, el Gobierno federal ha entregado 1,8 billones de naira a los gobiernos de los estados para resolver la cuestión de los atrasos salariales. Sin embargo, algunos gobiernos de los estados no han dado prioridad a esta cuestión. Por consiguiente, el Gobierno federal se ha comprometido con los interlocutores sociales interesados a velar por que los recursos se utilicen para los fines para los que han sido asignados. Con respecto al asesinato de dirigentes sindicales, la oradora indicó que las declaraciones formuladas durante la presente discusión carecen de fundamento. En Nigeria, la cuestión de la seguridad es grave y los episodios de asesinatos no sólo afectan a sindicalistas. Se están llevando a cabo investigaciones y los casos están siendo examinados por los tribunales nacionales a la espera de una resolución. El Gobierno se compromete a proporcionar más información al respecto en cuanto las resoluciones judiciales estén disponibles. Con respecto al proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo y otros proyectos de ley, se han hecho progresos pero basándose en las observaciones de la Comisión de Expertos y de la Comisión de la Conferencia, el Gobierno ha retirado los proyectos de ley para mejorar su contenido y armonizarlos con las normas internacionales del trabajo. También es importante subrayar que el Gobierno ha celebrado consultas con los interlocutores sociales interesados con miras a reformar la legislación y garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo y, en particular, con el Convenio.

Los miembros trabajadores celebraron que el Gobierno haya declarado la intención de cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, pero manifestaron su decepción por que niegue los graves problemas que existen en el país en relación con los derechos sindicales. Tomaron nota de la explicación facilitada por la representante gubernamental sobre la separación de poderes entre el Gobierno federal y los gobiernos de los estados, y recordaron que cuando un Estado Miembro ratifica un convenio, incumbe al Gobierno federal velar por su cumplimiento. Preocupa profundamente la erosión gradual y sistemática de los derechos de negociación colectiva en Nigeria, así como el hecho de que el Gobierno no haya presentado sus memorias en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos. Además, es de lamentar que las lagunas jurídicas y el menosprecio de los derechos de negociación colectiva hayan dado lugar a una discriminación antisindical sistemática. También preocupan el acoso, la intimidación y la discriminación antisindical de que son objeto los trabajadores que han manifestado su deseo de afiliarse a un sindicato y celebrar negociaciones colectivas en el sector privado, particularmente en los sectores de las telecomunicaciones, el petróleo y el gas. Asimismo, es preocupante que se deniegue el derecho de sindicación a algunos trabajadores del sector público, en particular a los de las zonas francas industriales, las aduanas y el Banco Central de Nigeria. Para contrarrestar el aumento de la impunidad el Gobierno debe investigar los homicidios de sindicalistas y detener y enjuiciar a los responsables. También debe reformar los mecanismos de gobernanza laboral para ejercer un control efectivo y realizar inspecciones periódicas sobre la base de un sistema eficaz de información sobre el mercado de trabajo que permita supervisar y evaluar el cumplimiento del Convenio. Asimismo, el Gobierno debe fortalecer la capacidad de los inspectores y los administradores del trabajo, la policía y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y proporcionarles recursos suficientes y formación para que puedan cumplir su mandato. El Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, debe modificar diversos instrumentos legislativos, como la Ley de Sindicatos, la Ley sobre la Junta Salarial y el Consejo del Trabajo, el decreto sobre zonas francas de exportación y el proyecto de ley de relaciones colectivas. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos y recurra a la asistencia técnica de la OIT para atender eficazmente estas preocupaciones y emprender las reformas necesarias.

Los miembros empleadores consideraron que el Gobierno está actuando de buena fe y ha respondido con argumentos claros a las numerosas acusaciones formuladas en su contra. Sin embargo, en su opinión no es apropiado que se formulen comentarios en relación a casos que aún no han sido resueltos por los tribunales competentes en Nigeria. En su opinión, el Gobierno ha llevado a cabo la solicitud de que los asuntos sean investigados. Los casos

en cuestión están ya ante los tribunales competentes y pendientes de decisión. Cabe precisar que el sistema gubernamental de Nigeria es complejo y que el Convenio prevé que sea en la legislación nacional donde se definan las categorías de trabajadores que pueden excluirse de su aplicación. Las consultas sobre la aprobación del proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo están en curso actualmente. Debería alentarse al Gobierno a que acelere el proceso y que se sirva de la asistencia técnica de la OIT con vistas a abordar las cuestiones planteadas. En cuanto a las ZFE, habida cuenta de que algunos empleadores no cuentan con la presencia de sindicatos en sus empresas, el Gobierno tiene que apoyarlos para que se permita la creación de sindicatos en esas áreas sin que se vean afectados sus derechos reconocidos en el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó profundamente que el Gobierno no hubiera presentado su memoria a la Comisión de Expertos desde 2012.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar seguidamente, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **ponga la legislación pertinente, con inclusión de la Ley de Sindicatos, la Ley de Conflictos Laborales, la Ley sobre la Junta Salarial y el Consejo Laboral, el Decreto de 1992 sobre Zonas Francas de Exportación, y el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, en conformidad con el Convenio;**
- **lleve a cabo investigaciones efectivas y emprenda acciones judiciales con respecto a todas las alegaciones de violencia antisindical y discriminación, y**
- **establezca mecanismos de supervisión y cumplimiento adecuados y efectivos para velar que los principios y derechos protegidos por el Convenio se observen efectivamente.**

La Comisión reitera la invitación de la Comisión de Expertos al Gobierno para que acepte una misión de contactos directos de la OIT a fin de abordar las cuestiones pendientes, e informe a la Comisión de Expertos antes de su reunión de noviembre de 2018 sobre los progresos realizados.

Otro representante gubernamental indicó que se había tomado debida nota de todos los comentarios de los miembros de la Comisión, al igual que de las conclusiones alcanzadas por la Comisión. Reiteró el total compromiso de su país de respetar los artículos del Convenio y garantizar que todos los niveles del Gobierno cumplan plenamente con las obligaciones del Convenio. Sin embargo, ello implicaría comprometer a los interlocutores sociales en un proceso largo y complejo de diálogo constructivo. El diálogo social y la creación de un consenso, esenciales para posibilitar un entorno propicio a las relaciones laborales, requieren paciencia y la cooperación de todos. En consecuencia, pide más tiempo a la Comisión para permitir que el proceso continúe, con la expectativa de que se logre el pleno cumplimiento. Su Gobierno solicitó asimismo la asistencia técnica de la OIT para fortalecer su capacidad de impulsar y concretar el proceso de colaboración con los interlocutores sociales. Expresa la confianza en que, con perseverancia y cooperación, el proceso madure y prospere como un ejemplo a seguir. Expresa también la opinión de que la misión de contactos directos propuesta es prematura, a la luz de las medidas proactivas adoptadas por su Gobierno y los interlocutores sociales. Aseguró a la Comisión que la memoria para la próxima reunión de la CIT, en 2019, reflejará el pleno o sustancial cumplimiento, tanto en la ley como en la práctica, de todas las observaciones de la Comisión de Expertos, y reafirmó el compromiso del Gobierno de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

GEORGIA (ratificación: 1993)

Una representante gubernamental presentó las medidas adoptadas para velar por la igualdad de género y la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres que integran la fuerza de trabajo. En consonancia con sus compromisos internacionales, Georgia ha realizado avances importantes, al adoptar modificaciones legislativas y emprender reformas de política encaminadas a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer. Se han elaborado leyes y políticas nacionales para asegurar y propugnar la igualdad de género, prohibir todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, y promover la participación de las mujeres en los procesos políticos, económicos y sociales. La legislación nacional protege la igualdad de género en todas las esferas, incluidas las del trabajo y el empleo. La Constitución reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley: i) de conformidad con el artículo 14, todas las personas son libres desde su nacimiento e iguales ante la ley, sea cual fuere su raza, color, idioma, sexo o religión; sus opiniones políticas y de otra índole; su origen nacional, étnico o social; su ascendencia nacional; sus propiedades y títulos, y su lugar de residencia; ii) a tenor de lo dispuesto en el artículo 38, todos los ciudadanos son iguales en la vida social, económica, cultural y política, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, religión o idioma, y iii) en el artículo 30 se especifica que el Código del Trabajo determina la protección de los derechos laborales, la remuneración justa, la seguridad y salubridad de las condiciones de trabajo, y las condiciones de trabajo de los menores y las mujeres. Los principios fundamentales definidos en la Constitución se describen con más detalle en distintas leyes. Muchos de los derechos y protecciones que permiten la igualdad de género en las relaciones de trabajo están contemplados en el Código del Trabajo y la Ley sobre la Administración Pública, que establecen la igualdad en el sector público en lo tocante al acceso al empleo, las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo, incluida la remuneración y el desarrollo profesional. La Ley sobre Igualdad de Género constituye un instrumento jurídico esencial para promover la igualdad de género, en particular la igualdad en el empleo. La Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación también es un mecanismo importante para proteger a las mujeres y las niñas contra la discriminación directa e indirecta y contra el trato desigual.

No obstante, persisten lagunas legislativas y en materia de política relacionadas con la igualdad de género. El Gobierno sigue armonizando el marco jurídico con las normas internacionales, conformemente al calendario para la transposición de las directivas de la Unión Europea (UE), tal como se acordó en el marco del Acuerdo de Asociación UE-Georgia. El Gobierno se ha comprometido a aplicar la Directiva de la UE 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En la Directiva se define que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se debe eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. El Gobierno, en estrecha cooperación y en consulta con los interlocutores sociales, se está ocupando de transponer la Directiva en su legislación nacional. El 27 de octubre de 2015, se adoptó

una nueva Ley sobre la Administración Pública, que prevé que el sistema de remuneración de los funcionarios públicos se base en los valores de transparencia y equidad, los cuales se asientan en el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual. En 2018, con miras a fortalecer la legislación para luchar contra la discriminación y fomentar la igualdad de derechos en el trabajo, se han introducido modificaciones con la participación activa de los interlocutores sociales, sometiéndolas al Parlamento para su examen, a las siguientes leyes: el Código del Trabajo, la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, la Ley sobre la Administración Pública, y la Ley sobre Igualdad de Género.

El marco legislativo no garantiza de por sí el goce de la igualdad de derechos y de la no discriminación; por consiguiente, si no se cuenta con mecanismos de control de la aplicación que sean efectivos, no pueden realizarse progresos. Los principales marcos institucionales para promover y aumentar la igualdad de género son el Consejo de igualdad de género en el Parlamento, y la Comisión interinstitucional sobre la igualdad de género, la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, recientemente establecida, en el ámbito del Poder Ejecutivo. Ambas instituciones se encargan de la coordinación interinstitucional, controlando la aplicación de las leyes y realizando un seguimiento de la elaboración de planes nacionales de acción sobre la igualdad de género. A este respecto, se ha adoptado en tiempos recientes un plan bienal sobre la igualdad de género que se centra en particular en las campañas de sensibilización. Además, el Departamento de Igualdad de Género de la Oficina del Defensor Público hace las veces de órgano de control independiente en lo que respecta a las cuestiones de género. Por último, la representante gubernamental reiteró el compromiso de su país de seguir avanzando de manera constante hacia la consecución de la igualdad de género, y de cumplir las normas internacionales del trabajo.

Los miembros empleadores recordaron que Georgia ratificó este Convenio fundamental en 1993. Desde 2002, la Comisión de Expertos viene expresando reiteradamente su preocupación por la falta de una legislación nacional que dé plena expresión al principio subyacente al Convenio. Ésta es la primera vez que la Comisión de Aplicación de Normas examina la aplicación del Convenio por Georgia. Recordaron que el Convenio exige garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración. Según la Comisión de Expertos, si bien la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley sobre Igualdad de Género y la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación comprenden ciertas disposiciones relativas a la igualdad, no se comprometen específicamente con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y el Gobierno no ha informado de que se haya contemplado la posibilidad de revisar las disposiciones pertinentes a este respecto.

Observando que la legislación prohíbe la discriminación de las mujeres y niñas, y la adopción el mes pasado de un plan de acción mencionado por el Gobierno, los miembros empleadores apreciaban que el Gobierno reconozca las lagunas legislativas y reafirmaron su compromiso de centrarse en las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, de aplicar las directivas conexas de la UE, y de celebrar consultas tripartitas en relación con esto con los interlocutores sociales y el Consejo de Igualdad de Género. Los miembros empleadores alentaron al Gobierno a que adopte medidas sin demora para que la legislación nacional se comprometa con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Sin embargo, en lo tocante a la brecha de género que existe en Georgia, sus causas profundas siguen sin estar claras, y parece que ésta es más predominante en el sector público. Los miembros empleadores alentaron al Gobierno a que suministre información a la Comisión de Expertos sobre las iniciativas emprendidas para aplicar el Plan de acción sobre igualdad de género 2014-2016, el cual, entre otras cosas, tiene por objeto promover la igualdad de género en el ámbito económico. También debería proporcionarse información sobre los pasos que se han dado a fin de comprender mejor la causa de la brecha salarial por motivo de género, y sobre las medidas concretas adoptadas para colmar dicha brecha. Los miembros empleadores concluyeron señalando que apreciaban el compromiso del Gobierno, y le invitaron a seguir colaborando con la OIT de manera constructiva.

Los miembros trabajadores recordaron que a lo largo de los años la Comisión de Expertos ha observado carencias con respecto a la aplicación práctica del Convenio por parte de Georgia, resaltando en concreto la incompatibilidad del marco legislativo y las graves desigualdades. En 2012, el Defensor Público expuso la persistente segregación de género en el mercado de trabajo. Es obvio que la situación no ha mejorado desde entonces. La tasa de participación en el mercado de trabajo en el caso de mujeres de entre 15 y 64 años se situó en torno al 60 por ciento, entre 18 y 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. Los registros indican que las responsabilidades del hogar tradicionales, especialmente el cuidado de los hijos, reducen significativamente la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. A pesar de que los niveles de educación son relativamente similares entre hombres y mujeres, se mantiene viva la segregación profesional, habiendo algunos sectores en los que predomina la mujer (la enseñanza, la salud y los servicios sociales) y otros de predominio masculino (el transporte, la construcción, la administración pública y la manufactura). Lamentaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantenga elevada, en torno al 37 por ciento, lo que puede atribuirse claramente a la segregación de género industrial y profesional tanto vertical como horizontal dentro de las empresas y los sectores y en todos ellos. Incluso a nivel de empresa, la Oficina de Estadísticas concluyó que entre el 60 y el 67 por ciento de hombres que reunían los requisitos recibían bonos, primas o seguro de salud bajo diversas condiciones, mientras que en situaciones similares la tasa entre las mujeres era de entre el 33 y el 41 por ciento. En los puestos de adopción de decisiones, la representación femenina sigue siendo escandalosamente baja. Los miembros trabajadores subrayaron las lagunas legislativas y reglamentarias relacionadas con el Convenio que fueron resaltadas por la Comisión de Expertos: i) el artículo 2, 3), del Código del Trabajo de 2006 prohíbe cualquier clase de discriminación en las relaciones de trabajo pero esto no es suficiente porque el principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor» va más allá del de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor», con el fin de permitir las comparaciones entre trabajos de diferente naturaleza determinando su valor. Esto facilita el ingreso de las mujeres en profesiones dominadas por los hombres, que habitualmente son de mayor valor económico, en lugar de limitarse a procurar que haya igualdad de remuneración en determinado puesto de trabajo o sector de trabajo; ii) reconociendo la persistencia de desigualdades sociales y culturales entre hombres y mujeres, los artículos 4 y 6 de la Ley sobre Igualdad de Género de 2010 garantizan específicamente la igualdad de género, prohíben la violencia, la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo y aseguran la igualdad de oportunidades en el empleo. Esto, con ser bueno, no es suficiente. Asegurar la igualdad de oportunidades no garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual va-

lor, ni garantiza el fomento de las capacidades de las mujeres para aprovechar las oportunidades que se ofrecen; iii) la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación prevé la eliminación de todas las formas de discriminación para asegurar la igualdad de derechos a las personas físicas y jurídicas, y iv) el artículo 38 de la Constitución, así como la Ley sobre la Administración Pública y la futura ley sobre la remuneración para las instituciones públicas, protege la igualdad de todos los ciudadanos y crea el marco para tratar las cuestiones relacionadas con la discriminación por razones de sexo en el empleo, pero sin embargo no se ocupa específicamente del principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Como se ha indicado, estas leyes son necesarias para abordar los sesgos de discriminación inherentes, pero no son suficientes para asegurar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. De hecho, de los informes se desprende que existen brechas de género sustanciales en el promedio de los salarios nominales mensuales incluso en sectores con predominio de mujeres. Incluso entre hombres y mujeres con niveles similares de educación sigue habiendo una desigualdad significativa en la distribución salarial media, sobre todo porque los hombres mayoritariamente ocupan empleos en el sector privado, mientras que las mujeres tienen una distribución más uniforme en los sectores público y privado.

Se alienta al Gobierno a que revise y modifique estas leyes, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de promover medidas más activas que sensibilicen sobre la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y lo hagan respetar, también mediante mecanismos legalmente establecidos o reconocidos para la determinación de los salarios y la evaluación de los puestos de trabajo y/o los convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa. Los miembros trabajadores tomaron nota de la adopción del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género 2014-2016 y el establecimiento tanto de la Comisión interministerial sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como del Consejo de coordinación interinstitucional para el Plan gubernamental de acción sobre la protección de los derechos humanos. A pesar de estos esfuerzos, no ha cambiado la naturaleza sistémica de la situación: las instituciones encargadas de hacer cumplir las medidas para abordar la igualdad de género y la lucha contra la discriminación siguen siendo débiles o inexistentes. La abolición de los servicios de Inspección del Trabajo suscita preocupación acerca de la ineficiencia e ineficacia de las instituciones, a pesar del Programa nacional para la supervisión de las condiciones de trabajo y del Departamento de Inspección de las Condiciones de Trabajo establecidos bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales. El mandato de este nuevo departamento se centra en las condiciones de seguridad y en quejas conexas, y no afronta en concreto la segregación profesional basada en el sexo ni la brecha salarial. No hay mecanismos de aplicación adecuados y efectivos para aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor a pesar de la naturaleza endémica y persistente de la discriminación y las desigualdades profesionales basadas en el sexo. De acuerdo con el Defensor Público, las recomendaciones de la Inspección del Trabajo deberían ser vinculantes en el Código del Trabajo a fin de asegurar el cumplimiento de las recomendaciones. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que haga realidad el alcance completo del Convenio y tome medidas concretas para revisar el marco nacional con el fin de atacar de raíz las causas de la discriminación de género y los estereotipos de género relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, y a que promueva el acceso de las mujeres a un amplio abanico de oportunidades de empleo a todos los niveles.

El miembro empleador de Georgia planteó que la política de género ha sido siempre una de las máximas prioridades de la Asociación Georgiana de Empleadores (GEA), pero que se requieren esfuerzos conjuntos. La GEA pretende desarrollar un enfoque adecuado mediante actividades específicas. En primer lugar, es necesario llevar a cabo encuestas en el mundo empresarial para identificar la situación real respecto de las políticas de pago, carreras y condiciones sociales. En base al resultado de estas encuestas, podrían llevarse a cabo actividades apropiadas y aplicarse las medidas necesarias, tales como sesiones informativas sobre las mejores prácticas internacionales relacionadas con la aplicación del Convenio y la decisión resultante de las posibles medidas y disposiciones a tomar en Georgia; actividades de capacitación a nivel de las empresas, y efectuar auditorías sociales y de género con miras a desarrollar planes de acción para abordar cuestiones de género. En segundo lugar, debería crearse un grupo de trabajo especial en el Gobierno en el que se puedan desarrollar propuestas legislativas adecuadas para apoyar las condiciones sociales de las mujeres empleadas. Asimismo, deberían realizarse actividades específicas con los sindicatos de ciertos sectores en relación con la gestión y el liderazgo sindical, y deberían desarrollarse políticas locales de género en colaboración con las autoridades locales. En tercer lugar, debería apoyarse la iniciativa empresarial de los jóvenes y la educación relacionada que esté centrada en temáticas sociales y de género. Por último, el orador señaló que cree que juntos los interlocutores sociales pueden elaborar y aplicar planes de acción que conducirán a una mejora tangible de la situación.

El miembro trabajador de Georgia valoró la consideración que la OIT y sus mandantes dan a la cuestión y declaró que, sin la debida atención de las instituciones internacionales del trabajo y de la comunidad democrática, los problemas que se perciben como de poca relevancia en el momento, tienden a erosionar gradual y ampliamente las normas y las condiciones de trabajo. El problema de desequilibrio entre los salarios de hombres y mujeres sigue siendo más que alarmante. Aun a pesar de las tendencias positivas del pasado decenio, la brecha de remuneración continúa siendo del 52 por ciento, al tiempo que alcanzó el 104 por ciento, en 2006. Son claros y evidentes los factores que han dado lugar a una enorme brecha salarial. En el 2006 se suprimió la Inspección del Trabajo. La ausencia de una autoridad a cargo de la supervisión de las relaciones de trabajo conduce a la falta de cumplimiento de las normas y los derechos laborales básicos, incluido el principio de igualdad de remuneración. Aunque, debido a un compromiso con arreglo al Acuerdo de Asociación UE-Georgia, se restableció la Inspección del Trabajo, su actual mandato no da cumplimiento a las normas de la OIT, puesto que no tiene la facultad de realizar inspecciones para supervisar el cumplimiento de los requisitos de la legislación laboral. Además, el orador destacó que la cuestión más acuciante sigue siendo la falta de un real y efectivo diálogo social que facilite la resolución de muchos problemas existentes, obstaculizando la prosperidad y la estabilidad económica del país. A pesar del hecho de que el Convenio se ratificó en 1993, la persistencia de esa gran desigualdad salarial viene a demostrar que los convenios internacionales se están ratificando sólo formalmente. En los últimos veinte años no se han establecido mecanismos laborales orientados a definir el «trabajo de igual valor» y no se han llevado a cabo las políticas pertinentes o campañas de sensibilización para abordar los asuntos relativos a la igualdad y a la protección de los derechos de las mujeres en las relaciones de trabajo. Con respecto a la igualdad de remuneración, también debería señalarse que, en 1999, se

adoptaron los actuales instrumentos legales que determinan el salario mínimo. De este modo, en el sector privado, el salario es significativamente más bajo que en el sector público. A pesar de los años de constantes solicitudes de establecimiento de un adecuado nivel salarial mínimo, las autoridades ignoran sistemáticamente los numerosos llamamientos de los sindicatos, los activistas de derechos humanos, las organizaciones no gubernamentales e incluso de grandes corporaciones transnacionales. Basándose en los datos oficiales comunicados por la Oficina de Estadísticas de Georgia, es posible evaluar el cuadro real en el ámbito nacional de la desigualdad de género en el mundo del trabajo. Por ejemplo, en 2016, el salario medio mensual nominal de los hombres, fue de alrededor de 450 dólares de los Estados Unidos, y el de las mujeres, de 295 dólares de los Estados Unidos. El orador puso de relieve que, si bien el Gobierno se comprometió a modificar de manera radical la actual situación, los sindicatos no se hacen ilusiones en cuanto a la eliminación de la discriminación de género mediante una única solución. Esto requiere un enfoque integrado y una política activa a largo plazo. Es necesario que las sociedades de todo el mundo, especialmente las conservadoras y tradicionales con estereotipos obsoletos, incluida Georgia, reconsideren sus puntos de vista sobre la función y los derechos de las mujeres en la vida moderna. El objetivo sólo puede alcanzarse con los esfuerzos conjuntos de todas las instituciones nacionales e internacionales y de todo el mundo civilizado, a efectos de erradicar todas las formas de discriminación y, sobre todo, las violaciones de los derechos y libertades de las mujeres en todas partes.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, así como de Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Noruega, declaró que la legislación nacional no da pleno cumplimiento al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y expresó su preocupación por el hecho de que la Comisión de Expertos haya planteado este problema en varias ocasiones sin que el Gobierno lo haya atajado hasta el momento. El paquete legislativo presentado al Parlamento a finales de 2017, que incluía enmiendas al Código del Trabajo, la Ley sobre Igualdad de Género y la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, debería abordar las lagunas detectadas por la Comisión de Expertos y por el Defensor Público. Estas medidas deberían adoptarse sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de examinar en profundidad la legislación, incluido el artículo 57, párrafo 1, de la Ley sobre la Administración Pública con el fin de ponerlo en plena conformidad con los convenios de la OIT, en particular, con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La brecha de remuneración entre hombres y mujeres es un fenómeno persistente y considerable en todos los sectores del mercado del trabajo, incluidos en aquellos donde predominan las mujeres. No sólo afecta a los salarios, sino también a las prestaciones sociales y las primas. Las causas subyacentes se asocian quizás con la segregación ocupacional por motivo de género y con la discriminación de género. A pesar de las disposiciones legales vigentes, la discriminación basada en el género sigue siendo muy habitual en la práctica en la fase de contratación y en la difusión de puestos vacantes. La oradora pidió al Gobierno que adopte medidas para reducir la brecha salarial de género y atacar sus causas profundas, así como para promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades laborales a todos los niveles, incluyendo en la administración pública. Le exhortó también a un seguimiento concreto de las recomendaciones formuladas por el Defensor Público, en particular, con miras a mejorar la conciencia de los empleados sobre esta cuestión. Por último, la oradora instó al Gobierno a que adopte medidas para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incluyendo inspecciones adecuadas del trabajo, campañas de sensibilización sobre las leyes y los procedimientos disponibles, y el fortalecimiento de la capacidad de los jueces y otras autoridades para detectar y corregir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

El miembro trabajador de Noruega, hablando en nombre de los miembros trabajadores de los países nórdicos, expresó profunda preocupación en relación con la falta de legislación en Georgia que dé plena expresión al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Confederación Sindical de Georgia (GTUC) trabaja activamente para mejorar las condiciones de las mujeres en los lugares de trabajo y alienta a las mujeres a aumentar su participación en los sindicatos. Faltan estadísticas y datos sobre la igualdad de género en el país, y es necesario aumentar el nivel de sensibilización sobre las cuestiones de género y los derechos de la mujer. Las estadísticas disponibles muestran que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo es muy precaria: las mujeres son las primeras que pierden su empleo cuando las empresas despiden a sus empleados, a menudo aceptan trabajos muy inferiores a su nivel de calificación y sólo ganan alrededor del 60 por ciento de lo que ganan los hombres. En la economía informal, donde las mujeres constituyen el 50 por ciento de los trabajadores, los mecanismos de protección son prácticamente inexistentes y los trabajadores son particularmente vulnerables a la discriminación. Las mujeres que trabajan en el sector informal tienen que sobrevivir con salarios muy bajos y a menudo son víctimas de acoso sexual. Habida cuenta de que la discriminación en el empleo está muy extendida en Georgia, tanto en términos de contratación y selección como de salarios, el orador instó al Gobierno a dar plena expresión jurídica al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, para así fortalecer la libertad económica de la mujeres y garantizar que éstas ocupen un lugar en los procesos legislativos y participen en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres. En Georgia existe una brecha considerable entre los salarios nominales mensuales medios en todos los sectores del mercado de trabajo, incluidos los sectores en los que predominan las mujeres como la educación y la atención sanitaria, e incluso entre hombres y mujeres con niveles de educación similares. El Gobierno no ha indicado si, en consulta con los interlocutores sociales, se ha considerado revisar las disposiciones de la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley sobre Igualdad de Género. Además, la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, aunque incluye una prohibición general de la discriminación basada en el sexo, no hace referencia al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El orador instó al Gobierno a implementar a las conclusiones que adopte la Comisión y a modificar la legislación nacional para garantizar que se ajuste al Convenio.

El miembro trabajador de los Estados Unidos indicó que existen problemas en la legislación y en la práctica. El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no se refleja lo suficiente en la prohibición general de discriminación que figura en la legislación laboral vigente, incluida la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de 2014. La falta de un enfoque sistemático, en la legislación y en la práctica, para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se ilustra a través de las estadísticas sobre salarios y otras compensaciones trasmitidas a la Comisión de Exper-

tos. Por ejemplo, en 2016, las mujeres ganaban en promedio el 65 por ciento del salario de los hombres, mientras los hombres tenían aproximadamente el doble de posibilidades que las mujeres de recibir bonos y primas adicionales y de que el empleador les pagara un seguro de salud. La solución del problema no es sólo de tipo legislativo. En lo que respecta a la aplicación, el servicio de Inspección del Trabajo se desmanteló en 2006 y aunque fue reestablecido en 2015 no resulta suficiente (más allá del control de las condiciones de seguridad y salud y del trabajo forzoso). Su mandato aún no resulta suficiente para controlar el cumplimiento de una amplia gama de normas del trabajo, incluidas las que figuran en el Convenio. En consecuencia, no existe un mecanismo de aplicación adecuado y eficaz para garantizar la aplicación en la práctica del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Las instituciones que se ocupan de la Inspección del Trabajo han de ser reestablecidas para garantizar el cumplimiento de la nueva legislación que definirá claramente la igualdad de remuneración y estará en conformidad con el Convenio, articulando el concepto clave de «trabajo de igual valor». Las deficiencias metodológicas para evaluar el valor de los empleos representan un desafío no sólo para los legisladores sino también para la Inspección del Trabajo, que se encarga del control del cumplimiento. Por consiguiente, resulta necesario tener por objetivo el pleno cumplimiento del Convenio en el sector público y en el sector privado al tiempo que el Gobierno aplica su «Estrategia estatal sobre la formación para el mercado laboral y su Plan de acción 2015-2018» enmendando el Código del Trabajo a fin de ponerlo en conformidad con las normas internacionales del trabajo. Además, es necesario proporcionar a la Inspección del Trabajo suficiente orientación metodológica, formación y presupuesto a fin de garantizar la aplicación en la práctica de la nueva legislación. Además de estos desafíos medibles y cuantificables en materia de remuneración y prestaciones, el país tiene que hacer frente a cuestiones culturales a la hora de abordar los prejuicios arraigados y a menudo implícitos contra las mujeres. Las causas subyacentes a estas desigualdades tienen que abordarse reconociéndolas primero y después llevando a cabo actividades de sensibilización. Según los sindicatos nacionales, muchos empleadores tratan a las mujeres como «trabajadores problemáticos», que a menudo se ausentan y piden privilegios adicionales tales como la licencia de maternidad. Estas situaciones llevan a la discriminación de género en el empleo, la remuneración y la promoción profesional. Las causas subyacentes de estas desigualdades son preocupantes para todos. No se han establecido políticas concretas para proporcionar una asistencia significativa a todos los trabajadores en relación con el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y el combinar las responsabilidades familiares con las tareas profesionales. Hasta que no se adopten estas medidas, en la práctica a menudo serán las mujeres las que se ocuparán de las responsabilidades familiares, lo que lleva a que sus niveles de promoción y de remuneración sean más bajos.

La representante gubernamental, tomando buena cuenta de los valiosos comentarios de la Comisión, reiteró que su Gobierno reconoce la existencia de lagunas en su legislación y sus políticas y que está tomando medidas relevantes para armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas internacionales. Sin embargo, la raíz del problema de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres reside en la discriminación de género, las normas por las que se rige la sociedad y el papel social de las mujeres dentro de ella. La oradora destacó la importancia de elaborar estrategias y campañas de sensibilización con vistas a cambiar las actitudes e incorporar la dimensión de género en las políticas social y laboral. El Gobierno está tomando medidas para reforzar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y ha establecido que las poblaciones que deben empoderarse son las mujeres y los jóvenes. La oradora hizo hincapié en la voluntad del Gobierno de mejorar el marco legislativo e institucionalizar mecanismos de ejecución en el ámbito de la igualdad de género, en especial fortaleciendo la capacidad de los recién establecidos servicios de Inspección del Trabajo y ampliando progresivamente su mandato para que se convierta en un servicio completo, que cubra también cuestiones como la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, y los derechos de las mujeres en el trabajo.

Los miembros trabajadores declararon que, cuando se examinan los casos relativos a la aplicación del Convenio, no debería olvidarse el contexto más amplio del empoderamiento de las mujeres y la no discriminación por motivos de género. El Convenio acertadamente sitúa a la remuneración en el centro del combate contra la discriminación de la mujer. Las actitudes históricas y los estereotipos asignan a la mujer determinados trabajos y es este tipo de segregación el que ha subordinado tradicionalmente las aspiraciones de las mujeres a las de los hombres y el que ha deteriorado su situación social y económica. Como consecuencia, los trabajos realizados de manera predominante por mujeres están infravalorados, en comparación con los trabajos de igual valor realizados por hombres. Para abordar esto, el Convenio requiere que las tasas salariales se determinen según criterios objetivos, libres de sesgo de género, y que estas tasas se establezcan excluyendo toda consideración relacionada con el género del trabajador. El logro de esto sería una importante contribución a la lucha contra la segregación ocupacional por motivos de género y otras formas de trato desigual. Hacen un llamamiento al Gobierno para que adopte medidas concretas con el fin de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, enmendando el Código del Trabajo, la Ley sobre Igualdad de Género, la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación y la Ley sobre la Administración Pública. Además, deberán establecerse mecanismos de aplicación adecuados y eficaces, a efectos de garantizar que se aplique en la práctica el principio de igualdad de remuneración, y deberán adoptarse medidas de sensibilización para asegurar que los trabajadores puedan beneficiarse de los derechos que tienen en virtud del Convenio. Los miembros trabajadores esperan recibir más información detallada del Gobierno sobre las medidas específicas adoptadas para reducir la brecha de remuneración por motivos de género y abordar sus causas subyacentes. En este sentido, será beneficioso que el Gobierno recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Los miembros empleadores acogieron con satisfacción los esfuerzos del Gobierno y su enfoque constructivo en relación con la cuestión de la igualdad de género en el lugar de trabajo y la igualdad de oportunidades y de trato. Sin embargo, coincidieron con los miembros trabajadores en que la principal obligación en virtud del Convenio, más allá de la igualdad de género, es garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Por consiguiente, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a que adopte medidas para asegurar, en consulta con los interlocutores sociales, que la legislación nacional recoja expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y a que presente una memoria completa a la Comisión de Expertos sobre las enmiendas legislativas previstas a este fin. Además, alentaron al Gobierno a que proporcione información sobre el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género recientemente aprobado, en particular sobre sus efectos en los esfuerzos por garantizar el respeto del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Tomando

nota de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y de las intervenciones realizadas en relación con la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, los miembros empleadores consideraron que sería útil comprender mejor las causas fundamentales de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en Georgia, y advirtieron que algunas de las causas pueden ser ajenas al principio en que se basa el Convenio y estar relacionadas más bien con la segregación ocupacional por motivos de género, la participación diferenciada de hombres y mujeres en los sectores público y privado, o la discriminación en el empleo por motivos de sexo, tal como se contempla en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Por último, los miembros empleadores expresaron su optimismo y alentaron al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT y prosiga con el proceso de aplicación en estrecha cooperación y consulta con los interlocutores sociales.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información suministrada por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión saludó los esfuerzos legislativos del Gobierno para velar por la igualdad de género; sin embargo, observó que el Gobierno no ha realizado esfuerzos para asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como exige el Convenio núm. 100. La Comisión tomó nota con preocupación de la eliminación de los Servicios de Inspección del Trabajo y de la ausencia de una instancia equivalente que los sustituya para asegurar la aplicación de los derechos y principios protegidos por el Convenio.

Teniendo en cuenta las informaciones proporcionadas por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión recomendó al Gobierno que:

- **vele por que la legislación nacional, en particular el Código del Trabajo, la Ley sobre Igualdad de Género, la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación y/o la Ley sobre la Administración Pública, incorpore expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en consulta con los interlocutores sociales;**
- **ponga en práctica mecanismos efectivos de control del cumplimiento y de detección, a fin de velar por que el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se aplique en la práctica;**
- **adopte medidas para sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas acerca de las leyes y procedimientos existentes, con objeto de que puedan ejercer sus derechos;**
- **continúe proporcionando información sobre las decisiones de la autoridad judicial, y sobre los casos gestionados por la Oficina del Defensor Público;**
- **continúe proporcionando datos desglosados por sexo sobre la participación en el mercado de trabajo y la remuneración;**
- **envíe a la Comisión de Expertos información en relación con el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género 2018-2020, adoptado en mayo de 2018, y sobre su posible impacto en el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación y en la práctica, y**
- **recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar estas recomendaciones.**

La Comisión alienta al Gobierno a que informe a la Comisión de Expertos, antes de su reunión de noviembre de 2018, sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

La representante gubernamental agradeció a la Comisión las recomendaciones justas y constructivas formuladas en las conclusiones. Mencionó que el actual Gobierno está emprendiendo reformas con carácter prioritario para armonizar la legislación y la práctica con las normas internacionales del trabajo y las normas de la Unión Europea tras la firma de un acuerdo de asociación entre Georgia y la Unión Europea.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

CAMBOYA (ratificación: 1999)

Un representante gubernamental declaró que la Comisión de Expertos ha desempeñado un papel crucial para garantizar el cumplimiento de todos los convenios internacionales del trabajo, así como de otros instrumentos internacionales pertinentes en materia de derechos humanos. Asimismo, el Gobierno de Camboya se ha comprometido a hacer todo lo posible para cumplir todas sus obligaciones internacionales. Tal como se prevé en la Constitución, tanto los derechos laborales como los derechos humanos están protegidos *de jure* y *de facto* en Camboya. En virtud del artículo 15 de la Ley del Trabajo, se prohíbe categóricamente el trabajo forzoso. Al referirse a la definición de trabajo forzoso establecida en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y a sus excepciones, el orador puso de relieve que la finalidad de la Ley sobre Establecimientos Penitenciarios es ofrecer actividades de educación, reforma y rehabilitación a los reclusos para que puedan reintegrarse en la sociedad, evitar que vuelvan a cometer delitos y brindarles servicios de reclusión segura y protegida, asistencia sanitaria y un trato humano de conformidad con los principios internacionales y las Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad. El artículo 68 de dicha ley incorpora todas las normas internacionales y prácticas óptimas relativas a la gestión del sector penitenciario que se aplican en algunos países desarrollados. Por lo tanto, es inadecuado considerar que esa disposición infringe los Convenios núms. 29 y 105. El artículo 68 de la ley dispone que los reclusos condenados de bajo riesgo que, según las evaluaciones efectuadas, están físicamente aptos, deben trabajar como parte de la rutina diaria del establecimiento penitenciario, o realizar trabajos de interés público o en beneficio de la comunidad o participar en programas penitenciarios de actividades industriales, artesanales y agrícolas. El orador expresó su grave preocupación por los comentarios y conclusiones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación del Convenio núm. 105. En cuanto a la solicitud de información actualizada sobre la situación de la libertad sindical en Camboya y la hoja de ruta para resolver esta cuestión, el orador aseguró que se facilitará esa información. Asimismo, destacó que a la espera de las próximas elecciones nacionales la situación está muy politizada. Por otra parte, algunas organizaciones no gubernamentales y una parte de la sociedad civil no han dudado en desacreditar, satanizar y, finalmente, destruir al Gobierno del Reino de Camboya y al partido en el poder cuyos logros, sin duda alguna, han causado satisfacción a todo el pueblo camboyano.

Los miembros empleadores señalaron que es la primera vez que esta Comisión examina la aplicación por Camboya del Convenio núm. 105. La Comisión de Expertos formuló únicamente dos observaciones pertinentes en relación con el cumplimiento por Camboya del Convenio, una en 2015 y la otra en 2017. En las observaciones se aludía a la aplicación incongruente del Código Penal, de 2009, y se comunicaron casos de figuras políticas y sindicalistas que fueron detenidos por delitos que, conforme al Código, debían castigarse sólo con una multa. No se mencionó que ninguna persona estuviera sujeta a condiciones de trabajo forzoso durante su detención. Sin embargo, para

que haya una violación del Convenio es necesario señalar casos de personas sujetas a actividades prohibidas. La Comisión no debería examinar un caso ni introducir una doble nota a pie de página si no existen pruebas claras de la violación del Convenio. No resulta suficiente presumir que la detención de por sí implica un caso de trabajo forzoso. El hecho de que la detención pueda haber sido o no legal no es esencial para determinar si se ha infringido el Convenio. Las observaciones que constituyeron el telón de fondo de este caso se basaron en gran medida en los informes de 2014, 2016 y 2017 de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Camboya. En esos informes se pusieron de relieve las cuestiones relativas a los derechos humanos en este país y se mostró una profunda preocupación por dichas cuestiones, que revisten interés para todos, y los miembros empleadores conocían las inquietudes regionales y mundiales en el plano estratégico y la insistencia en que se ejerciera presión sobre Camboya en ese sentido. No obstante, esta Comisión no debería permitir su utilización como foro para cuestiones más generales, ya sea con respecto a Camboya o a cualquier otra situación. El mandato y la obligación de la Comisión es examinar los casos de violación de los convenios ratificados y no ocuparse de asuntos que pueden resolverse más adecuadamente en otras instancias. Por consiguiente, en las conclusiones sobre este caso sólo se debería observar que la aplicación incongruente por Camboya del Código Penal hace posible que una persona detenida pueda estar sujeta a distintos tipos de presión que impliquen trabajo forzoso. Cuando no existan pruebas que demuestren esos casos, esta Comisión debería limitarse a pedir al Gobierno que garantice que no haya ninguna persona, independientemente de su situación de detención, que esté o pueda estar sujeta a condiciones de trabajo forzoso. Ese fue el enfoque adoptado por la Comisión de Expertos en su observación de 2015 cuando pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurarse de que no se impusiera ninguna sanción que entrañara trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas. Podría decirse que no compete a esta Comisión elaborar conclusiones sobre prácticas que, si bien interesan a todos, no constituyen violaciones de una norma del trabajo ratificada por Camboya.

Los miembros trabajadores recordaron que, en el último decenio, casi todos los años la Comisión ha examinado la grave inobservancia de derechos y principios fundamentales en el trabajo por parte de Camboya y, lamentablemente, con resultados muy decepcionantes. La Comisión de Expertos decidió incluir una doble nota a pie de página en el caso de Camboya porque le preocupaban las medidas legislativas y prácticas adoptadas por el Gobierno, y no hubo motivos para cuestionar esta decisión. Algunos derechos civiles básicos, como el derecho a la libertad de expresión y el derecho a asociarse y reunirse, no están garantizados en el país. Muy al contrario, los trabajadores y los ciudadanos son castigados sistemáticamente con severas sanciones penales que entrañan la realización de trabajos obligatorios por ejercer los derechos que los asisten en virtud del Convenio. El artículo 1 del Convenio prohíbe claramente la imposición de penas de trabajo forzoso u obligatorio como medio para censurar la expresión de voces opositoras sobre cuestiones políticas, sociales o económicas, o como castigo por participar en huelgas. El ejercicio del derecho de asociación y de reunión permite que los ciudadanos busquen asegurar la divulgación y aceptación de sus opiniones y, por tanto, está claramente comprendido en el ámbito de protección del instrumento. Sin embargo, los dirigentes sindicales y los afiliados de los sindicatos se han visto privados de este derecho. Esta Comisión y otros órganos de control de la OIT han condenado en repetidas ocasiones el encarcelamiento de sindicalistas camboyanos por expresar sus opiniones y participar en actividades pacíficas, como huelgas. Los miembros trabajadores lamentaron profundamente que la represión contra los sindicalistas persista a pesar de las recomendaciones inequívocas remitidas al Gobierno. El número de sindicalistas que afrontan cargos penales o penas de prisión en represalia por actividades sindicales pacíficas ha aumentado de forma sostenida. Sólo en la Confederación del Trabajo de Camboya hay por lo menos 26 dirigentes y afiliados amenazados con sanciones penales por expresar sus opiniones sobre políticas controvertidas de índole social o económica. Las leyes laborales que se han aprobado recientemente o las que se están debatiendo parecen estar diseñadas para ejercer aún más presión sobre los sindicalistas. Tanto la Comisión de Expertos como órganos de las Naciones Unidas criticaron la Ley sobre los Sindicatos de 2016 y la Ley de Asociaciones y Organizaciones No Gubernamentales (LANGO) de 2015, que en la práctica privan del derecho a la libertad de asociación a los docentes, los funcionarios públicos y los trabajadores domésticos. A pesar de las enmiendas introducidas en el proyecto de ley sobre el salario mínimo, la ley sigue planteando problemas, en particular porque prohíbe la difusión de trabajos de investigación sobre los salarios que no se hayan presentado al Consejo Nacional Tripartito en un plazo de quince días. Esta restricción podría afectar gravemente a la libertad de cátedra y limitar la capacidad de economistas e investigadores para difundir estudios fundamentales sobre cuestiones económicas y sociales, así como para acceder a dichos estudios y debatirlos. Además, el proyecto de ley prevé el pago de multas administrativas elevadas, cuando no excesivas, sin la posibilidad explícita de recurrirlas. El impago de estas multas podría dar lugar a acciones penales. Teniendo en cuenta que es probable que muchos trabajadores y dirigentes sindicales no puedan pagar multas cuantiosas, estas disposiciones, tomadas en su conjunto, implican la penalización efectiva del ejercicio pacífico de las libertades fundamentales. Estas cuestiones están claramente relacionadas con la discusión del año pasado respecto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En sus conclusiones, la Comisión pidió al Gobierno que vele por que la libertad sindical pueda ejercerse en un entorno exento de intimidación y violencia contra los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones. También le pidió que celebre consultas con sus interlocutores sociales a fin de elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para la aplicación de las recomendaciones. En intercambios con la misión de contactos directos que visitó el país en marzo de 2017, el Gobierno admitió que la Ley sobre los Sindicatos era defectuosa en muchos aspectos. Así pues, resulta decepcionante que el Gobierno haya comenzado a celebrar consultas hace tan sólo unas semanas, a pesar de que las recomendaciones se publicaron hace un año. Incumbe al Gobierno explicar las causas de este excesivo retraso y la manera en que pretende remediar esta situación.

Los miembros trabajadores expresaron una gran preocupación por el deterioro del ambiente político y social, prueba del cual son el enjuiciamiento y encarcelamiento de opositores políticos y defensores de los derechos humanos. Si bien los delitos de difamación pública e insultos están sujetos únicamente a multas con arreglo al Código Penal, se ha venido aplicando la ley de forma arbitraria para castigar a los opositores políticos y los defensores de los derechos humanos con penas de prisión. La Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Camboya ha observado que está aumentando el número de disposiciones del Código Penal que se usan para menoscabar la libertad de expresión y ha insistido en que el Gobierno y los tribunales deben aplicar las leyes de forma consecuente. La Relatora ha avisado de

que la represión penal contra activistas puede crear un ambiente de temor e intimidación que afecte de forma negativa a la libertad de expresión, y lleve a la autocensura. Además, las restricciones impuestas a los sindicatos y los activistas de la sociedad civil han coincidido con la disolución del principal partido de la oposición, el Partido para el rescate nacional de Camboya, por parte de la Corte Suprema. Aunque en 2017 se modificó la Ley sobre Partidos Políticos, no se eliminaron las disposiciones problemáticas. Varios delitos relacionados con la administración o la gestión de un partido político que ha sido disuelto, o cuyas actividades han sido suspendidas por un tribunal o cuya inscripción en el registro ha sido denegada, se castigan con penas de prisión de hasta un año que conllevan trabajo forzoso. A un total de 118 miembros del Partido para el rescate nacional de Camboya se les ha prohibido ejercer toda actividad política durante cinco años. Es imposible no compartir la profunda preocupación de la Comisión de Expertos ante las detenciones y los enjuiciamientos masivos de los que son víctimas el partido de la oposición, la sociedad civil y los sindicatos. La ausencia de garantías jurídicas en materia de libertad de expresión, libertad de reunión pacífica, libertad de asociación y protección contra las detenciones arbitrarias exponen a los trabajadores y ciudadanos a la imposición de trabajo forzoso como castigo por sostener o expresar opiniones políticas o ideológicas. Esto es aún más preocupante habida cuenta de la falta de independencia del poder judicial, como observó la misión de contactos directos de 2008. La capacidad del sistema judicial de desempeñar su mandato está comprometida; el poder judicial está sujeto a injerencia política, lo cual le impide ejercer sus funciones de manera imparcial e independiente. La Relatora Especial de las Naciones Unidas ha observado que el acceso a la justicia aún se le deniega a muchas personas y expresó su preocupación por la frecuencia y la excesiva duración de las penas de prisión preventiva. Las incoherencias e irregularidades desvirtúan los procedimientos penales; distintos jueces aplican diferentes criterios de valoración de las pruebas. Esta práctica contradice el principio de que toda persona acusada de un delito penal tiene derecho a conocer y refutar las pruebas que se presentan en su contra. La coherencia y la imparcialidad, especialmente en las causas penales, requieren que el criterio de valoración de las pruebas sea el mismo en todos los casos similares. La celebración de elecciones generales en Camboya es inminente. Las libertades fundamentales y el Estado de derecho pierden sentido si no se mantienen en los momentos en los que el debate es controvertido. La libertad de expresión y la libertad sindical son cruciales para la democracia, el progreso social y un crecimiento económico inclusivo. El hecho de restringir esos derechos con la amenaza de imponer trabajo obligatorio constituye no sólo la negación de las libertades básicas, sino además un enorme obstáculo en la senda del país hacia la democracia y la prosperidad.

La miembro empleadora de Camboya consideró que todo lo que no esté relacionado con la aplicación del Convenio núm. 105, como las cuestiones relativas a la Ley sobre el Salario Mínimo, la Ley sobre los Sindicatos, las penas de prisión o cualquier otra sanción, con excepción de la sanción de trabajo forzoso, debe eliminarse de las actas por no ser pertinente al caso. La discusión de este caso debe limitarse al trabajo forzoso. Dado que no hay pruebas de que se incumpla claramente el Convenio, resulta inaceptable que se discuta una vez más el caso de Camboya en la Comisión. La oradora subrayó las repercusiones que puede tener la discusión de este caso sobre la decisión de otros gobiernos y empresas de colaborar e invertir en Camboya. La simple discusión de este caso en virtud del Convenio núm. 105 indicará al mundo (o implicará seriamente) que en Camboya se impone trabajo forzoso. Sin embargo, no es así porque no se han presentado pruebas al respecto. Los empleadores de Camboya tienen un profundo interés en el trabajo que realiza la Comisión para abordar los desafíos relativos a la aplicación de los convenios. Ellos están presentes con el fin de afrontar dichos desafíos protegiendo sus empresas y el entorno de inversión. Camboya tiene un entorno económico dinámico y vibrante que cambia y se diversifica rápidamente y la participación de los gobiernos y de los inversores de todo el mundo es necesaria para el crecimiento y la creación de empleos de buena calidad. Todos los países merecen un proceso adecuado y justo de examen por la Comisión de Expertos. Sin embargo, Camboya ha sido sancionada injustamente con una doble nota a pie de página en relación con una cuestión que ha sido erradicada. El examen de la Comisión de Expertos puso de relieve que no había violación del Convenio, sino solamente una situación que se daría también en otros países que cuentan con una legislación similar. Esta Comisión debería examinar sólo los incumplimientos más graves de los convenios. Sería fundamental que un resultado de esta discusión fuera un llamado a la transparencia y la integridad en los procedimientos para señalar los casos de doble nota a pie de página.

El miembro trabajador de Camboya afirmó que los dirigentes y afiliados de los sindicatos independientes aún hacen frente a graves problemas que incluyen asesinatos, detenciones, discriminación, violencia y castigos, cuando tratan de ejercer sus derechos. En 2004, fueron asesinados Chea Vichea, Ros Sovanareth y Hy Vuthy. En 2013, durante una huelga general en la que se reclamaba un salario mínimo más elevado para los trabajadores del sector textil, cinco trabajadores fueron asesinados, 23 trabajadores fueron encarcelados durante meses y más de 30 resultaron heridos. Se limitó el derecho a realizar reuniones públicas y huelgas y los sindicatos sólo podían reunir a sus afiliados en lugares privados. Aún siguen en efecto los cargos penales contra seis dirigentes sindicales por haber participado en las huelgas de 2013. Se solicitó al Gobierno que retirara los cargos contra éstos, que reforzara las recomendaciones de la Comisión y que comunicara informes de los tres comités encargados de las investigaciones sobre los asesinatos y la violencia en la huelga de 2013, con el fin de llevar a los autores a la justicia y de compensar a las víctimas. Entre 2014 y 2017, los dirigentes sindicales y miles de trabajadores hicieron frente a la violencia de terceras partes o de la policía, cuando ejercían sus derechos en acciones colectivas, 26 trabajadores afrontaron cargos penales y 17 de éstos fueron encarcelados con penas de dos a ocho meses. En 2016 y 2017, los sindicatos llevaron esos casos a la Comisión. La Comisión solicitó específicamente al Gobierno que resolviera esos casos, pero no se produjeron progresos y en un caso se presentaron cargos contra los dirigentes. Tras las recomendaciones formuladas por la Comisión, el Gobierno se comprometió a reforzarlas con una hoja de ruta de acciones concretas y se llevaron a cabo dos consultas. El orador invitó al Gobierno a que finalizara una hoja de ruta con plazo determinado, enmendara la Ley sobre los Sindicatos y la LANGO, de modo de armonizarlas con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y enmendara el Código Penal y la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas, con el fin de armonizarlas con el Convenio núm. 105.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina y Noruega, afirmó que la UE promueve las normas fundamentales del trabajo como parte de su Plan de Acción de 2015 sobre los Derechos Humanos, el cual propugna la erradicación del trabajo forzoso y la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación. Camboya se ha beneficiado de un acceso libre de derechos y de contingentes a

los mercados europeos a través de la iniciativa «Todo menos armas» (EBA) en el marco del Sistema Generalizado de Preferencias. La UE es el mercado más importante para las exportaciones camboyanas, sobre todo para el sector de las prendas de vestir. A cambio, el régimen de la EBA exige que Camboya cumpla sus obligaciones en el marco de los principios fundamentales internacionales sobre derechos humanos y los convenios del trabajo, a los que la UE y sus ciudadanos dan una gran importancia. La oradora recordó que la UE ha manifestado su preocupación por el deterioro de la democracia, los derechos humanos y el imperio de la ley. La inclusión de penas de prisión que implican trabajo forzoso en disposiciones que se han utilizado contra quienes expresan opiniones políticas o ideológicas disconformes también constituyen un asunto de grave preocupación. Las disposiciones pertinentes de la Ley sobre Partidos Políticos de 2007 y el Código Penal se refieren a la incitación a perturbar la seguridad pública mediante la palabra, por escrito, por medio de imágenes o mediante comunicaciones audiovisuales en público o dirigidas al público, la publicación de comentarios dirigidos a coaccionar ilegalmente a las autoridades judiciales y a desacreditar las decisiones judiciales. La oradora pidió al Gobierno que vele por que estas disposiciones no se usen más que cuando los hechos del caso lo justifiquen plenamente y únicamente en relación con actos de violencia o de incitación a la violencia. La aplicación del Código Penal, la Ley sobre los Sindicatos, la LANGO y la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas no deberían tener como consecuencia práctica castigos que impliquen trabajo forzoso en situaciones contempladas por el Convenio núm. 105. No deberían imponerse sanciones que impliquen trabajo forzoso por la expresión pacífica de opiniones políticas u opiniones contrarias al sistema establecido. La oradora instó al Gobierno con firmeza a que deje de utilizar el poder judicial como instrumento político para acosar, intimidar, detener y encausar a opositores políticos, sindicalistas, miembros de la sociedad civil, activistas de derechos del trabajo y defensores de derechos humanos. La UE tiene la intención de seguir de cerca la situación, al tiempo que se mantiene dispuesta a prestar asistencia a Camboya para que pueda cumplir sus obligaciones relacionadas con la democratización, los derechos humanos y el imperio de la ley y como apoyo a su desarrollo económico y sostenible.

El miembro gubernamental de Tailandia, hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), reafirmó su sólido compromiso con la eliminación del trabajo forzoso ateniéndose al Programa de Trabajo de los Ministros de Trabajo de la ASEAN de 2016-2020 y a los planes de trabajo de los Órganos Subsidiarios. Los Estados miembros de la ASEAN esperan seguir cooperando con la OIT en el cumplimiento del compromiso de la región con sus objetivos. El orador saludó el progreso realizado en la promoción de los derechos laborales y la seguridad dada por el Gobierno de que el trabajo forzoso ha sido prohibido estrictamente, tanto en la legislación como en la práctica. Alentó al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos de promover los derechos laborales, unas condiciones de trabajo decente y unas relaciones del trabajo armoniosas mediante el diálogo social.

La miembro trabajadora de Alemania, hablando en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y de los sindicatos holandeses, daneses, finlandeses, noruegos y suecos, señaló que el Gobierno de Camboya está violando el Convenio en la legislación y en la práctica. El artículo 68 de la Ley sobre Establecimientos Penitenciarios prevé explícitamente que se puede imponer a los prisioneros la realización de trabajo obligatorio. El Gobierno utiliza el encarcelamiento como un medio deliberado para obstaculizar la actividad de los sindicalistas y para sancionar actividades en las que se critica al Gobierno. Se utilizan sistemáticamente de manera indebida las disposiciones legales que prohíben insultar a la monarquía, incitar al delito o a la perturbación del orden público, la difamación, el soborno a testigos o el menoscabo de los intereses nacionales. La utilización inapropiada de estas disposiciones del derecho penal es particularmente problemática. A través del establecimiento de un ámbito de aplicación muy amplio, estas disposiciones legales se utilizan de manera inadecuada para intimidar y reprimir estratégicamente a quienes se oponen al régimen. En 2017, se sentenció a un activista sindical a dos años de prisión por incitación a la comisión de delitos graves porque había realizado un llamamiento en una entrevista de radio para que los Estados Unidos y la UE suprimieran sus preferencias comerciales, y se acusó a periodistas de difamación porque habían preguntado a los habitantes de una aldea acerca de su voto. También se utiliza de manera arbitraria la detención preventiva, durante largos períodos de tiempo y sin el debido proceso legal. La imposición indebida y arbitraria de penas de prisión, que siempre van acompañadas de trabajo obligatorio de conformidad con la legislación existente, crea un clima de amenazas e intimidación, en el que es imposible que los sindicalistas, pero también toda la sociedad civil, ejerzan derechos fundamentales como la libertad de expresión, la libertad de reunión y la libertad sindical — derechos humanos que la Constitución de Camboya protege como cuestión de principio. La oradora pidió al Gobierno que ponga su legislación y su práctica de conformidad con el Convenio y que acabe con la represión de sindicalistas y disidentes.

El miembro trabajador de Indonesia hablando en nombre de la Confederación Sindical de Indonesia para la Prosperidad (KSBSI) y de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), insistió en que no se debería acusar o detener a ningún trabajador por la realización de actividades legítimas. Tomó nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos de que los sindicalistas, los defensores de derechos humanos y los representantes de ONG siguen siendo objeto de amenazas, acoso, detención, detención preventiva y acciones judiciales por cargos de difamación e injuria. Aunque en virtud del Código Penal dichos delitos sólo se sancionan con multas, se han impuesto penas de prisión a varios sindicalistas. El orador puso de relieve casos de aplicación arbitraria y represiva de las leyes penales, en los que los trabajadores han protestado contra despidos ilícitos de dirigentes sindicales o contra el incumplimiento de laudos arbitrales y sentencias judiciales. El 14 de febrero de 2018, cuatro dirigentes sindicales de la Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores fueron convocados ante un tribunal y enviados a prisión preventiva por haber organizado una huelga. En 71 casos desde las últimas elecciones nacionales, celebradas en 2014, empleadores y autoridades han llevado ante los tribunales a sindicalistas por delitos penales como la difamación, la violencia o el daño intencionales, o la interferencia con el tráfico durante protestas laborales. En virtud del Código Penal, se les puede imponer penas de prisión que oscilan entre seis meses y cinco años. Un coordinador de la asociación agrícola fue encarcelado durante seis meses en virtud de los artículos 377 y 378 del Código Penal, que prevén penas de prisión que oscilan entre seis meses y tres años, y multas que oscilan entre 1 millón y 6 millones de rieles. El 6 de febrero de 2016, una protesta contra del despido producido en 2015 de 45 trabajadores que pretendían constituir una filial de la Federación de Trabajadores del Transporte de Camboya culminó con un ataque violento así como la detención de conductores de autobuses y un saldo de 14 heridos. Un agente de la Asociación de Trabajadores Informales de Camboya fue detenido bajo la acusación de violencia intencionada agravada, al obstaculizar la labor de funcionarios públicos y obstruir una carretera

pública. El mismo día, también se acusó a cuatro dirigentes de sindicatos independientes, incluido Ath Thorn, Presidente de la Confederación del Trabajo de Camboya, aunque ninguno había estado presente. El orador subrayó la necesidad de acabar con la utilización indebida de las leyes para penalizar a los trabajadores y sindicalistas. Instó al Gobierno a adoptar medidas urgentes y concretas para atender el llamamiento de la Comisión de Expertos de respetar plenamente los derechos sindicales y de asegurar la capacidad de los sindicalistas para actuar en un clima libre de intimidación o de violencia.

El miembro gubernamental de Suiza expresó su profunda preocupación por las medidas de detención, el trato y las acciones judiciales de que son objeto miembros del partido de la oposición, representantes de las ONG, miembros de los sindicatos y defensores de los derechos humanos. Estos últimos son sancionados y encarcelados por sus actividades y se les imponen penas de prisión que conllevan en particular la obligación de realizar trabajos penitenciarios. A este respecto, el orador instó al Gobierno de Camboya a adoptar las medidas necesarias para garantizar la libertad de opinión y de expresión, así como la libertad sindical y el derecho de reunión pacífica. Estos derechos forman parte integrante de los derechos humanos y de los convenios fundamentales del trabajo. También alentó al Gobierno a que lleve a cabo todo cambio legal necesario para abolir las sanciones que imponen trabajo obligatorio, con miras a estar de conformidad con el Convenio.

La miembro trabajadora de Francia declaró que las violaciones del Convenio constituyen una práctica discrecional y contraria a todos los valores humanos y al respeto debido a cualquier ser humano. Se trata de una práctica discrecional porque, mediante la LANGO, el Gobierno de Camboya utiliza medidas extremadamente coercitivas, incluido el trabajo forzoso, como medidas de intimidación y retorsión. La neutralidad con respecto a los partidos políticos que se exige de manera general a las ONG en virtud del artículo 24 de la LANGO, permite interpretaciones arbitrarias por parte de la administración para poder suspender actividades, imponer multas, así como anular el registro de una ONG. Esta disposición también autoriza al Ministerio del Interior a anular el registro sobre la base de una vaga alegación de perturbación de la seguridad pública y nacional. Así pues, el 23 de agosto de 2017, el Ministerio de Asuntos Exteriores ordenó al Instituto Nacional Democrático cerrar y expulsar a todo el personal extranjero. El Ministerio de Asuntos Exteriores revindicó su autoridad en virtud del artículo 34 de la LANGO para poner fin a las actividades de cualquier organización de la sociedad civil internacional que no haya registrado un protocolo de entendimiento con el Ministerio. La orden se emitió después de que se acusara al Instituto Nacional Democrático de proporcionar al Partido para el rescate nacional de Camboya un plan «malintencionado» para derrocar al Gobierno. Por otra parte, el 28 de julio de 2017, el gobernador del distrito de Ek Phnom, en Battambang, publicó una carta ordenando a todos los responsables comunales del distrito de Ek Phnom informar sobre todas las ONG y asociaciones que operan en la región. La carta indicaba que las organizaciones tienen que obtener el permiso de las autoridades del distrito antes de poder desarrollar actividades en Ek Phnom. Los responsables comunales deben publicar informes sobre las ONG y las asociaciones que desarrollan actividades en Ek Phnom. La carta precisaba que los responsables comunales que omitan comunicar esta información serán sancionados. He aquí las sanciones que el Gobierno camboyano utiliza como medida de intimidación. En la LANGO, los cargos potenciales son vagos, se prestan a interpretaciones y por lo tanto no presentan neutralidad y objetividad alguna. Las ONG y las organizaciones de la sociedad civil deben presentar cada año un informe, tanto financiero como sobre sus actividades detalladas, al Ministro del Interior. Esto permite al Gobierno controlar las cuentas de las asociaciones y cuestionar algunas de sus elecciones, o incluso fabricar falsas pruebas para desacreditarlas. Estas faltas inventadas, que buscan silenciar a la sociedad civil, se califican de difamación o perturbación del orden público, dos ofensas severamente castigadas en Camboya. La larga duración del arresto preventivo de los responsables de la Asociación para los Derechos Humanos y el Desarrollo en Camboya es un ejemplo notable de estas prácticas. Se les mantuvo 427 días en prisión preventiva durante los cuales fueron sometidos a trabajos forzosos. Dado el número incalculable de posibilidades de ser acusado en virtud de la LANGO, la oradora instó al Gobierno de Camboya a comprometerse plenamente para erradicar por completo cualquier forma de utilizar el trabajo forzoso tanto preventivamente, como en forma de castigo.

La miembro trabajadora de Australia recordó que su delegación había manifestado reiteradamente su profunda preocupación por la situación de los derechos laborales en Camboya, donde los afiliados sindicales son objeto de discriminación, acoso, amenazas, detenciones preventivas, arrestos y reclusión por tratar de ejercer sus derechos fundamentales, a pesar de la ratificación del Convenio en 1999. El persistente incumplimiento por el Gobierno de las normas internacionales del trabajo, especialmente en materia de libertad de asociación pacífica, libertad sindical y protección contra las detenciones arbitrarias, requiere un minucioso examen por parte de la Comisión. El derecho de reunión pacífica, basado en un procedimiento de notificación de la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas, se convirtió en un sistema de autorizaciones. Las interpretaciones arbitrarias y la aplicación de la ley aumentaron la incertidumbre y el riesgo de sanciones para aquellos que procuran ejercer esa libertad. Ejemplos concretos incluyeron, en 2016 y 2017, la utilización de la policía armada del Ayuntamiento de Phnom Penh para impedir que entre 2 000 y 3 000 afiliados de un consorcio de sindicatos independientes marcharan pacíficamente a la Asamblea Nacional para la celebración del 1.º de mayo; la limitación de que ONG tales como el Comité de Acción de Derechos Humanos de Camboya se movilizaran para celebrar el Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 2016), la amenaza de «medidas», si los manifestantes desobedecían; y la denegación de la solicitud de 200 Khmer Krom de presentar una petición a la Asamblea Nacional (22 de junio de 2017). Del mismo modo, las autoridades de la provincia de Banteay Meanchey advirtieron a los aldeanos respecto de afiliarse al Partido para el Rescate Nacional de Camboya y sobre las celebraciones de la ONG en relación con el Día de los Derechos Humanos; la administración provincial del distrito de Battaambang's Bovil denegó la autorización a la comunidad Boeung Bram de marchar el Día de los Derechos Humanos; las autoridades de Kampot denegaron tres peticiones de celebraciones; las autoridades de Takeo prohibieron que la Federación de Khmer Krom celebrara el Día Internacional de los Derechos Humanos en varios pueblos y comunas. Amenazas más explícitas de los funcionarios del Gobierno violaron claramente el artículo 1 del Convenio. En un discurso, el Primer Ministro Hun Sen amenazó con «eliminar 100 ó 200 personas», si apoyaban la «revolución de los colores», para garantizar la estabilidad de Camboya. El Primer Ministro reiteró que estaba decidido a valerse de armas y de la cárcel para reprimir las manifestaciones o para impugnar las elecciones de 2018; asimismo, el ministro de Asuntos Sociales, Sr. Vong Soth advirtió de la utilización de cañas de bambú contra cualquiera que se manifestara contra los resultados de las elecciones de 2018; el Primer Ministro Hun Sen ordenó a los dirigentes sindicales de la industria textil que garantizaran que los trabajadores de las fábricas no organizaran manifestaciones políticas o se asociaran con

los restos del partido de la oposición desde entonces disuelto. La oradora instó a la Comisión a que emitiera su más enérgica declaración contra el persistente incumplimiento del Convenio y a que siguiera supervisando la cuestión.

El representante gubernamental dio las gracias a los delegados por haber realizado intervenciones y comentarios constructivos. Dijo que era necesario aclarar los motivos por los que este caso relativo a Camboya se había señalado con una doble nota a pie de página. En opinión del Gobierno esto tiene relación con las elecciones que se realizarán en julio de 2018. Algunos delegados utilizaban esta sesión como plataforma política para empañar la reputación, los esfuerzos y los logros del Gobierno aunque para expresar el descontento político debería haberse utilizado otro foro. En Ginebra, una serie de instituciones y mecanismos de las Naciones Unidas se ocupan de cuestiones relativas a los derechos humanos, el Estado de derecho y la democracia. El orador recordó que los que quieren mejorar la situación de los derechos humanos en el país podrían utilizar la reunión del Consejo de Derechos Humanos a este efecto. La Conferencia Internacional del Trabajo es un foro para examinar la legislación laboral y los convenios pertinentes y no resulta apropiado utilizarlo para hacer propaganda política a fin de dar preferencia a otros individuos o partidos políticos. En relación con la situación de la libertad sindical, señaló que el Gobierno y las partes interesadas, incluida la OIT, se han puesto de acuerdo sobre el camino a seguir para mejorarla. En respuesta a la declaración de la representante de la UE, el orador señaló que si bien la iniciativa EBA ha servido de gran ayuda al pueblo y la economía de Camboya, deben respetarse los intereses soberanos del país. Instó a la comunidad internacional a respetar la soberanía de Camboya así como su paz, estabilidad y desarrollo económico.

Los miembros trabajadores declararon que en Camboya no hay garantía eficaz alguna de libertades civiles fundamentales y que aquellos que han ejercido el derecho de libertad de expresión y de reunión se convierten en blanco de procesos penales y penas de prisión y de trabajos forzosos. Sindicalistas, defensores de los derechos humanos, miembros de la oposición política y prácticamente cualquiera que tenga opiniones contrarias a las del Gobierno han sido objeto de enormes presiones con el resultado de detenciones y procesos. Las disposiciones legislativas sobre difamación pública se han aplicado de manera selectiva para castigar las opiniones críticas. Los miembros trabajadores se mostraron muy profundamente preocupados por la falta de imparcialidad y de independencia del Poder Judicial así como por los plazos excesivos de detención previa al juicio cuya finalidad es castigar a quienes parecen oponerse al actual Gobierno. Esto es especialmente preocupante en el contexto de las próximas elecciones, en el cual cobra más importancia aún la libertad en los debates y el intercambio de ideas. Por tanto, el Gobierno tiene la obligación de adoptar medidas legislativas para velar por que no se impongan sanciones que impliquen trabajos obligatorios con el fin de silenciar y de censurar la expresión pacífica de opiniones políticas. El derecho de sindicación y reunión constituye el medio a través del cual los ciudadanos pueden tratar de que sus opiniones se difundan y se acepten y por tanto también debe protegerse. Además, el *artículo 1, d),* del *Convenio núm. 105* prohíbe la imposición del trabajo obligatorio por organizar huelgas o participar pacíficamente en ellas. El Gobierno debe velar por que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima libre de intimidaciones y de violencia. Debe liberarse inmediata e incondicionalmente a todos aquellos que hayan sido enviados a prisión por haber ejercido su derecho a la libertad de expresión y de reunión. También hacen falta reformas institucionales a fin de garantizar la independencia y la imparcialidad del poder judicial. La libertad de expresión y de reunión pacífica, la libertad sindical y la protección contra las detenciones arbitrarias deben garantizarse en tanto que salvaguardias contra la imposición de trabajos obligatorios por ejercer esos derechos. Ello exige un serio compromiso de emprender amplias reformas en algunas leyes que claramente no son conformes con el Convenio, entre ellas la Ley sobre Partidos Políticos, el Código Penal, la Ley sobre los Sindicatos, la LANGO, la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas y el Proyecto de ley sobre el salario mínimo. La libertad de expresión y reunión, el derecho de huelga y la protección contra el trabajo forzoso y obligatorio son cuestiones sumamente importantes para la gente trabajadora, pero también para los valores de la OIT en su conjunto. Por tanto, es necesario que el Gobierno colabore con la OIT a fin de dar pleno efecto al Convenio. Una doble nota a pie de página en un caso significa que la Comisión de Expertos tiene preocupaciones graves respecto a él. Los miembros trabajadores se refirieron, a este respecto, al artículo 68 de la Ley sobre Prisiones en virtud del cual a los condenados que han sido declarados aptos físicamente debe asignárseles un trabajo como parte de la rutina diaria de la prisión, y se mostraron en desacuerdo con la solicitud de que se elimine de las actas los comentarios en relación a la Ley sobre Sindicatos y el proyecto de ley sobre el salario mínimo.

Los miembros empleadores reiteraron que si bien resulta innegable que existen motivos graves de preocupación en lo que concierne a la situación de los derechos humanos en Camboya, tal como han señalado diversos organismos de las Naciones Unidas, incluida la Relatora Especial, la Comisión tiene que limitarse a examinar la aplicación del Convenio. Además, el hecho de que se señale con una doble nota a pie de página pone de relieve la gravedad del caso. Sin embargo, no se han proporcionado pruebas que demuestren la existencia de trabajo forzoso en el país. Aunque existe un riesgo potencial de que pueda imponerse trabajo forzoso no hay pruebas de que esto haya ocurrido. En estas circunstancias y teniendo en cuenta la grave preocupación en relación con la aplicación en la práctica de diversas disposiciones legislativas que prevén la imposición de sanciones, debería pedirse al Gobierno que garantice que no impondrá trabajo forzoso.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión del caso que tuvo lugar seguidamente, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **Adopte medidas en la legislación y en la práctica para velar por que no puedan imponerse sanciones que conlleven trabajo forzoso o trabajo obligatorio, de conformidad con el artículo 1, *a),* del Convenio núm. 105, en particular enmendando la legislación vigente que permite el trabajo forzoso.**
- **La Comisión instó al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para dar curso a esta recomendación. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos, para su examen en noviembre de 2018, información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar esta recomendación.**

El representante gubernamental reiteró que el trabajo forzoso no tiene cabida en Camboya y que su Gobierno está dispuesto a proporcionar elementos de hecho y de derecho para esclarecer este malentendido o interpretación errónea del Convenio y de la legislación y los reglamentos pertinentes de Camboya que ha dado lugar a la injusta alegación de que existen esas prácticas. A pesar de su respeto por la labor de la Comisión de Expertos, cualquier examen que vaya más allá del ámbito de aplicación del Convenio

no resulta útil en relación con su aplicación. La comprensión mutua y la estrecha colaboración entre los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo son instrumentos eficaces para resolver los malentendidos y las tensiones. El diálogo social y los mecanismos tripartitos existentes son especialmente decisivos para mantener la paz, la estabilidad y el desarrollo, que tanto ha costado conseguir, en Camboya. El orador acogió con beneplácito la asistencia de la OIT para promover los derechos laborales y el trabajo decente de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

BAHREIN (ratificación: 2000)

Un representante gubernamental proporcionó información sobre las medidas que ha tomado el Gobierno para aplicar las conclusiones adoptadas por la Comisión en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) (junio de 2017). En particular, el Gobierno ha adoptado las siguientes medidas: i) informar sobre las medidas adoptadas para cumplir los compromisos contenidos en los Acuerdos tripartitos de 2012 y 2014 en relación con la reintegración de los trabajadores despedidos tras los eventos de febrero y marzo de 2011. La memoria proporciona información detallada sobre todos los casos solucionados y acordados con los interlocutores sociales, en particular con relación a la lista de 165 trabajadores despedidos que se anexó al acuerdo tripartito complementario de 2014; ii) someter una memoria con fecha de 31 de agosto de 2017 sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio, y iii) aceptar el apoyo técnico de la OIT a través de una misión de contactos directos, de conformidad con la carta dirigida al Director General de la OIT el 15 de abril de 2018. En respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno pone de relieve los siguientes puntos. En primer lugar, con respecto a las medidas adoptadas para cumplir los compromisos contenidos en los Acuerdos tripartitos de 2012 y 2014, se ha solucionado el 98 por ciento de todos los casos relacionados con el despido de trabajadores tras los eventos de 2011. Los trabajadores han retomado su trabajo en el sector público o privado, preservando todos sus derechos y privilegios relacionados con el empleo, incluida la jubilación. Además, siguen concertándose esfuerzos con las partes interesadas pertinentes con miras a solucionar todos los casos mencionados en la lista anexa al Acuerdo, que contiene 165 casos. Todos los esfuerzos gubernamentales coinciden con las medidas adoptadas por el comité tripartito nacional para reintegrar a estos trabajadores en su puesto de trabajo anterior o para proporcionarles una compensación financiera, o incluso para ofrecerles un trabajo alternativo con el mismo salario y las mismas prestaciones. La cooperación entre las partes interesadas pertinentes sigue su curso a fin de solucionar los pocos casos pendientes, y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social permanece abierto a hallar soluciones apropiadas para los trabajadores afectados.

En segundo lugar, en relación con las medidas tomadas para velar por que la legislación contemple todos los motivos prohibidos de discriminación, el orador indicó que se han puesto en práctica las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2017, y que se ha llevado a cabo una revisión integral de la legislación nacional a fin de considerar las enmiendas necesarias para prohibir y penalizar la discriminación en la legislación laboral en el sector privado. En este sentido, el Consejo de Ministros ya ha aprobado una enmienda a la Ley del Trabajo en el Sector Privado sobre este tema, y se remitirá información a la Oficina sobre cualquier otro avance. En tercer lugar, en lo que respecta a las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes, esta categoría de trabajadores se ha beneficiado de mecanismos para presentar quejas laborales, para entablar litigios o formular llamamientos en contra de decisiones administrativas y judiciales. Asimismo, un trabajador migrante podría cambiar de empleador en las condiciones establecidas en la legislación, es decir, después de un año de empleo con el empleador actual, siempre que de un preaviso de al menos tres meses, y a condición de que tenga una residencia legal en el país. A los trabajadores migrantes que han sido objeto de prácticas abusivas por su empleador actual, como el impago de los salarios o la privación de derechos fundamentales establecidos en la legislación, se les permite cambiar de empleador sin cumplir las condiciones y los plazos legales indicados anteriormente. También se ha dado un paso práctico importante a través del permiso de trabajo flexible que tiene por objeto regularizar la situación de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular. Por consiguiente, un trabajador migrante que tiene un permiso de trabajo flexible y ha firmado un contrato de trabajo formal, estará cubierto por la legislación del país relativa a la relación de trabajo. Refiriéndose a las solicitudes de información de la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para sensibilizar a los trabajadores migrantes, el orador subrayó que la legislación nacional relativa a la residencia se ha difundido en varios idiomas en el marco de una campaña de sensibilización. La concienciación de los trabajadores migrantes y la definición de sus derechos no sólo incumbe al Gobierno, sino también a las embajadas de los países proveedores de mano de obra, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil de las comunidades extranjeras, como los clubes culturales y sociales. Éste ha sido el objetivo de los períodos de «amnistía» que el Gobierno organiza desde 2016, que pretenden corregir la situación de más de 100 000 trabajadores migrantes en situación irregular sin imponerles sanciones o cobrarles tasas administrativas. En cuarto lugar, por lo referente a las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el empleo y la ocupación, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado aproximadamente un 39 por ciento en todos los sectores de la economía y, según el informe del Foro Económico Mundial para 2015, se considera que el país es «el que más ha subido en el mundo en el subíndice de oportunidades económicas y de participación» para las mujeres. El orador señaló que se presentará un informe sobre este tema en un futuro cercano. En quinto lugar, por lo referente a las medidas adoptadas para asegurar la prohibición del acoso sexual en la legislación laboral, sería apropiado establecer relaciones de cooperación con la OIT a fin de beneficiarse de sus conocimientos especializados sobre este tema, y permitir la elaboración de la legislación nacional en consonancia con las normas internacionales del trabajo y otras prácticas nacionales.

Los miembros empleadores recordaron que Bahrein ratificó este Convenio fundamental en 1977. La Comisión de Expertos formuló observaciones en 2012, 2016 y 2017 sobre la aplicación del Convenio por Bahrein, y la Comisión de Aplicación de Normas las examinó por primera vez en 2017. Las observaciones de la Comisión de Expertos se centró en: i) la cobertura legislativa de todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación y la aplicación de la legislación a todos los trabajadores; ii) la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación, y iii) la prohibición del acoso sexual en la legislación y en la práctica. Teniendo en cuenta las conclusiones de 2017 adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas, la información proporcionada por el Gobierno y su voluntad de examinar la posibilidad de formular, con el apoyo de la OIT, una amplia definición de discriminación de conformidad

con el Convenio, los miembros empleadores alentaron al Gobierno a velar por que: i) la legislación nacional contemple todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación enunciados en el artículo 1, 1), *a),* del Convenio; ii) la legislación nacional aborde la discriminación en sus formas directas e indirectas de discriminación tanto en la legislación como en la práctica, y iii) todos los trabajadores, tanto en el sector privado como en la administración pública, estén amparados por la legislación contra la discriminación. Además, teniendo en cuenta la indicación del Gobierno de que ha adoptado medidas para promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y valorando el compromiso del Gobierno de proporcionar más información estadística, los miembros empleadores pidieron al Gobierno que: i) suministre información sobre las medidas adoptadas en relación con la situación de la mujer en el mercado de trabajo, y ii) continúe proporcionando información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, desglosada por sector, categoría profesional y posición, tanto en el sector público como en el privado, y sobre el número de mujeres que se benefician de la formación profesional.

Con respecto a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el artículo 31 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado, por la que se prohíbe que las mujeres trabajen de noche en determinados sectores y ocupaciones, y tomando nota, por una parte, de la explicación anterior del Gobierno de que tales medidas están destinadas a proteger a las mujeres contra trabajos que atenten contra su dignidad, capacidades y constitución y, por otra, de que el Gobierno declaró ante la Comisión que la licencia de maternidad y la protección contra los riesgos profesionales son privilegios de los que gozan las mujeres, los miembros trabajadores expresaron su inquietud por la existencia de una legislación nacional basada en estereotipos sobre las capacidades profesionales y sobre el papel de la mujer en la sociedad, y señalaron que dicha legislación es contraria al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación establecido en el Convenio. Habida cuenta de la voluntad expresada por el Gobierno de considerar una revisión de la legislación, los miembros empleadores le alentaron a que tenga en cuenta todo lo anterior a la hora de revisar la legislación denominada «protectora» a fin de garantizar el respeto del principio mencionado, y a que informe a la Comisión de Expertos sobre todas las medidas adoptadas en relación con esto. Asimismo, al tiempo que celebraron que el Gobierno condene el acoso sexual en el lugar de trabajo y que se comprometa a cooperar con la OIT, los miembros empleadores le pidieron que prohíba debidamente el acoso sexual en la legislación nacional y que facilite aclaraciones sobre los procedimientos de denuncia establecidos en este sentido. Por último, celebraron el enfoque constructivo adoptado por el Gobierno sobre esta cuestión, y le alentaron a que prosiga por esta vía.

Los miembros trabajadores lamentaron que sólo se haya puesto en práctica una pequeña parte de las conclusiones adoptadas por la Comisión en su última reunión. La misión de contactos directos propuesta al Gobierno tenía por objeto ayudarle a poner en práctica sus conclusiones, pero como no la aceptó hasta abril de 2018, la Oficina aún no ha podido organizarla, lo que retrasa el proceso de aplicación de dichas conclusiones. En su observación, la Comisión de Expertos alude a cinco problemas principales en lo relativo a la aplicación del Convenio. En primer lugar, por lo referente a los acuerdos tripartitos de 2012 y 2014, concluidos entre el Gobierno, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) con el fin de hallar una solución a los casos de suspensión, despido y sanciones impuestos a personas que habían participado en manifestaciones políticas en febrero de 2011, el Gobierno ha presentado a la Comisión de Expertos una memoria en la que explica las medidas adoptadas para poner en práctica estos acuerdos, y concluye que se ha encontrado una solución para casi todas las personas afectadas. No obstante, siguen quedando pendientes 64 casos de despido, ya que los empleadores se niegan a reintegrar a estos trabajadores a sus puestos. Además, en casi todos los casos, los empleadores en cuestión aún no han pagado la compensación financiera a los trabajadores que han recuperado su puesto, a pesar de lo establecido en los acuerdos tripartitos. Incluso en los casos en los que se ha reintegrado al trabajador, cabe lamentar diversas discriminaciones: los trabajadores de una empresa del sector del aluminio tuvieron que firmar un acuerdo en el que renunciaban a reclamar los derechos, salarios, beneficios o vacaciones anuales durante el período de despido; a 184 trabajadores de una empresa del sector de la energía no se les pagó durante el período de despido; a otros trabajadores se les redujo considerablemente el salario después de su reintegración, se les transfirió a puestos diferentes de los que ocupaban antes del despido o se les bajó de categoría. Es evidente que la aplicación plena de los acuerdos tripartitos dista de ser una realidad.

En segundo lugar, la legislación de Bahrein sigue sin estar de conformidad con el Convenio, dado que, por una parte, no contempla todos los motivos de discriminación mencionados en el mismo y, por otra, no se aplica a los trabajadores domésticos, los guardias de seguridad, las gobernantas, los chóferes y los cocineros. Al no haberse puesto en práctica las recomendaciones formuladas en las conclusiones adoptadas por la Comisión a este respecto, conviene ser más explícito en cuanto a las modificaciones que se solicitan: *a)* el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo en el Sector Privado (núm. 36/2012) debe ampliarse a los trabajadores domésticos y personas consideradas como tales, incluidos los trabajadores agrícolas, los guardias de seguridad, las gobernantas, los chóferes y los cocineros, y *b)* en los artículos 39 (discriminación salarial) y 104 (terminación de la relación de trabajo considerada discriminatoria) deben cubrirse expresamente todos los motivos de discriminación que se enumeran en el Convenio. Reviste particular importancia realizar estas modificaciones. En efecto, se produjeron actos de discriminación en el momento de la reintegración de dirigentes sindicales y sindicalistas después de los acontecimientos de 2011, contraviniéndose los Acuerdos tripartitos de 2012 y 2014. Si no se enmienda la normativa, seguirá permitiendo la discriminación en el empleo basada en la opinión política. Así ocurrió en 2012, cuando se invitó a trabajadores del sector del aluminio a desafiliarse de la GFBTU, so pena de no reintegrarlos. Además, se despidió durante un mes y medio a un miembro de esta federación, que también era miembro de la Comisión tripartita para el retorno de los desempleados, y posteriormente se le integró sin indemnización alguna y se le obligó a tomar sus vacaciones anuales. Además, debe aplicarse el principio de no discriminación, en la legislación y la práctica, tanto en el sector privado como en el acceso a la administración pública. A este respecto, el Gobierno sostiene que no hay casos de discriminación y que no se ha registrado ninguna queja en relación con esto, aunque varios ejemplos ilustran lo contrario.

En tercer lugar, el Gobierno afirma que ha establecido un sistema de permiso de trabajo flexible que permite que los trabajadores migrantes en situación irregular regularicen su situación, permitiéndoles acceder a sistemas de seguro social, de seguro de desempleo y de seguro de salud. Se trata de un punto crucial, puesto que más del 77 por ciento de la mano de obra del país está constituida por trabajadores migrantes. Sin embargo, este sistema no se aplica a los obreros calificados, ni a los trabajadores que

han huido de los empleadores que recurrían a prácticas abusivas, ni a los trabajadores domésticos y agrícolas. Los trabajadores que pueden acogerse a este sistema sólo pueden trabajar sin un patrocinador con la condición de que paguen las diversas cuantías que cubren los gastos anuales de la expedición de permisos, de la asistencia médica o incluso las cotizaciones al seguro social. Esto equivale a tratar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta propia respecto de los cuales los empleadores no asumen ninguna responsabilidad. Además, la concesión de este permiso está supeditada a la presentación de un pasaporte válido. Ahora bien, los migrantes en situación irregular no están normalmente en posesión de su pasaporte, ya que la mayoría de las veces éste es retenido por su empleador anterior. Cabe señalar que la autoridad reguladora del mercado de trabajo sigue autorizando a los empleadores a incluir, en los contratos de trabajo, una cláusula que limita la aprobación de un cambio de empleador por una duración determinada. Esto constituye una versión atenuada del régimen de la *Kafala*. Además, el contrato de trabajo unificado adoptado en 2017 sólo prevé, en el caso de los trabajadores domésticos, una protección parcial del Código del Trabajo, y éstos sólo están cubiertos si son contratados por agencias y no por particulares. Cabe lamentar asimismo los casos de violencia física y agresión sexual de que son objeto las trabajadoras domésticas migrantes. La legislación relativa a los trabajadores migrantes sigue siendo, en consecuencia, incompatible con el Convenio.

En cuarto lugar, en la memoria dirigida a la Comisión de Expertos, el Gobierno da cuenta de algunas medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, pero no aporta ninguna información sobre el impacto preciso de estas medidas. También es lamentable la ausencia de mejoras en las medidas especiales de protección de las que deberían beneficiarse las mujeres: por una parte, se les prohíbe el acceso a determinadas profesiones (más allá de lo necesario para la protección de la maternidad) y, por otra parte, existen prácticas discriminatorias en algunos sectores (especialmente, el transporte aéreo) que afectan a la protección de la maternidad (períodos de maternidad considerados como una licencia no remunerada o casos de despido por motivo de embarazo).

En quinto lugar, la Comisión adoptó conclusiones relativas a la ausencia de definición y de prohibición explícita del acoso sexual en la legislación, las cuales no se han puesto en práctica en absoluto. No es válido el argumento de que la ausencia de una queja en materia de acoso viene a demostrar que no hay necesidad de proceder a las modificaciones solicitadas. Por una parte, en ausencia de un marco específico relativo al acoso, se utilizan otros canales, como la ley contra la trata de personas; por otra parte, la ausencia de queja no es sinónimo de ausencia de hechos; por último, como indica la Comisión de Expertos, otros factores pueden explicar el hecho de que no se presenten quejas, tales como el temor a represalias, la falta de acceso a mecanismos de presentación de quejas y vías de reparación, o incluso una falta de sensibilización. Para concluir, los miembros trabajadores confiaron en que el Gobierno tome conciencia de que el retraso en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión, la inercia, y algunas veces incluso la negación de la realidad, no son compatibles con los progresos y la búsqueda de la justicia social, y actúe con determinación para eliminar toda forma de discriminación.

El miembro empleador de Bahrein declaró que, a raíz de la discusión del año pasado, es importante destacar la estrecha cooperación tripartita entre los interlocutores sociales y el Gobierno, a través de comités bilaterales y tripartitos. Recordó el papel determinante que desempeña la BCCI en la resolución de la situación de los trabajadores despedidos, persuadiendo a las empresas de aportar soluciones satisfactorias y compatibles, garantizando unas relaciones laborales sólidas, y salvaguardando los derechos de todas las partes. Las empresas cubren las cotizaciones de los seguros de los trabajadores despedidos durante el período de separación, a efectos de garantizar una cobertura ininterrumpida. Además, la Comisión de Aplicación de Normas y la OIT deberían reconocer todas las medidas e iniciativas del Gobierno para combatir la discriminación y aplicar los principios del Convenio. Los procedimientos disponibles en el país para garantizar los derechos de los trabajadores, como los mecanismos de presentación de quejas, los procedimientos de reclamación y el derecho a litigar, constituyen medidas pioneras que contribuyen a la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. El orador consideró que el conjunto de reglamentaciones y medidas adoptadas por el Gobierno son progresivas y tienen un gran impacto en los trabajadores de Bahrein. Con respecto a la cuestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, es importante destacar el creciente porcentaje de participación de las mujeres en la fuerza del trabajo año tras año, que ha alcanzado el 39 por ciento del total de la fuerza del trabajo nacional. Las mujeres de Bahrein han demostrado su capacidad para alcanzar los niveles más altos de empleo, como los directores ejecutivos de importantes empresas en el país, y para desarrollar modelos empresariales sofisticados. Además, en las recientes elecciones de la junta directiva de la BCCI, que tuvieron lugar el 10 de marzo de 2018, se eligió a tres mujeres para que formaran parte de la misma. El orador resaltó la importancia de seguir celebrando reuniones tripartitas fructíferas, que contribuyan a la adopción de medidas que promueven las oportunidades de trabajo decente, logrando la igualdad y combatiendo la discriminación. Los programas de cooperación técnica, en colaboración con la OIT, apoyarían el desarrollo de relaciones comunes y elevarían el nivel de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El miembro trabajador de Bahrein acogió con agrado la aceptación por el Gobierno de una misión de contactos directos y solicitó información sobre el calendario establecido, haciendo hincapié en la necesidad de que la misión se reúna con las partes pertinentes que hayan participado en la adopción de los acuerdos tripartitos. El asunto abordado en los acuerdos sigue sin resolverse, ya que aún hay trabajadores que no han sido reintegrados y han estado sin trabajo durante más de siete años. Hay incluso varios trabajadores que no han sido reintegrados en sus anteriores puestos y han sido transferidos a empleos de nivel inferior. Indicar que este caso está cerrado es una declaración incorrecta, puesto que la Comisión Nacional Tripartita sólo celebró dos reuniones el año pasado, sin lograr ningún avance. El orador consideró que la justificación dada para volver a examinar los 165 casos no tenía sentido alguno, puesto que ya se habían examinado y finalizado en el marco del Acuerdo Tripartito de marzo de 2014. En relación a los trabajadores despedidos quienes fueron contratados para otros trabajos u obtuvieron registro comercial, es importante tomar nota que esto fue posible gracias a su insistencia personal ante la expectación relativa al reintegro. No recibieron apoyo alguno por parte del Ministerio de Trabajo al respecto. En la actualidad, aún siguen pendientes 64 de los 165 casos de despido. Con objeto de facilitar su pronta resolución, la GFBTU ha seleccionado un grupo prioritario de 37 casos relacionados con trabajadores que han estado desempeñando labores en las más grandes empresas estatales e instituciones públicas, y ha presentado la lista al Gobierno. El orador insistió además que esta iniciativa no tiene por objeto dejar de lado los 165 casos. El orador también insistió en la importancia de respetar los acuerdos tripartitos como contrato vinculante entre las tres partes, con objeto de reforzar el diálogo social bajo los auspicios de la OIT. Esos acuerdos han proporcionado

un marco jurídico que complementa la legislación laboral nacional, por lo que no deberían centrarse únicamente en la reintegración de los trabajadores despedidos, aunque este asunto está en el centro de los acuerdos. Además, es esencial adoptar las siguientes medidas tal y como están especificadas en el acuerdo tripartito: i) evitar que se repitan despidos de trabajadores por las mismas razones que se indican en la queja (lamentablemente, la GFBTU ha estado registrando casos de despidos y de suspensión de permiso de entrada a los lugares de trabajo por los mismos motivos de trasfondo discriminatorio mencionados en la queja, y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social fue informado de esta situación); ii) establecer un mecanismo u órgano tripartito para realizar un seguimiento de los casos de discriminación en el empleo y la ocupación, y garantizar la conformidad con el Convenio tal como está estipulado tanto en el Convenio como en el acuerdo tripartito (por ejemplo, el artículo 39 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado ha ignorado la definición integral de discriminación consagrada en el Convenio, y ha limitado dicha definición a la cuestión de la remuneración, con lo cual se deja campo libre para practicar otras formas de discriminación en el empleo y en la ocupación); iii) proporcionar compensación financiera y cobertura de seguridad social a los trabajadores reintegrados durante el período de despido; iv) ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ya que existen decenas de miles de trabajadores en el sector gubernamental a quienes se ha denegado el derecho de sindicación — en efecto, en virtud de la circular núm. 1, de 10 de febrero de 2003, sobre el derecho de los trabajadores de la administración pública a afiliarse a sindicatos de trabajadores, la constitución de sindicatos en las instituciones del sector público es ilegal, por cuanto constituye una violación de la Constitución de Bahrein, que no distingue entre los trabajadores del sector privado y los del público en lo que atañe al derecho a constituir organizaciones sindicales, y v) velar por el respeto de dicha Constitución, la cual proclama en su artículo 37 que los convenios y tratados internacionales, una vez ratificados, tienen fuerza de ley. Por lo tanto, todos los requisitos que figuran en el Convenio son vinculantes desde el punto de vista jurídico. El orador manifestó que está dispuesto a seguir cooperando con el Gobierno y los interlocutores sociales para aplicar mejor las disposiciones del Convenio y el acuerdo tripartito.

El miembro gubernamental de Kuwait, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, Omán y Yemen, acogió con agrado los esfuerzos realizados por Bahrein para poner en práctica las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y cumplir sus obligaciones relacionadas con la aplicación del Convenio. En su reunión de 2017, el Gobierno ya se comprometió a llevar a la práctica las conclusiones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, y ha cumplido su compromiso. Es preciso conceder tiempo suficiente al Gobierno para que aplique todas las recomendaciones formuladas, en particular las relacionadas con las modificaciones legislativas. La falta de una definición o de un texto jurídico específico no implica necesariamente que los trabajadores están desprovistos de protección. Las autoridades administrativas y judiciales protegen sus derechos. La medida adoptada por el Gobierno debería acogerse con satisfacción, y se espera que la Comisión tenga en cuenta los resultados obtenidos y la estrecha cooperación entre los interlocutores sociales. Asimismo, se debería alentar al Gobierno a seguir promoviendo el diálogo social para fortalecer el trabajo decente y velar por la igualdad entre todas las personas. El orador invitó a la OIT a establecer programas de cooperación técnica en los países mencionados con miras a reforzar el compromiso de aplicar las normas internacionales del trabajo.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Bosnia y Herzegovina, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro y Noruega, recordó que estos países conceden una gran importancia al respeto de los derechos humanos, consagrados en los convenios fundamentales de la OIT y en otros instrumentos de derechos humanos. La UE está comprometida a promover su ratificación y aplicación universales, como parte de su Marco Estratégico y Plan de Acción para los Derechos Humanos. Lamentablemente, este caso ya fue discutido por la Comisión el año pasado, y por el Consejo de Administración de la OIT hace algunos años, tras una queja presentada por los trabajadores en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. De acuerdo con las alegaciones, se impusieron suspensiones y diversas formas de sanciones a los dirigentes sindicales y a los sindicalistas, como consecuencia de las manifestaciones de febrero de 2011. En 2012 y 2014, se celebraron acuerdos tripartitos y se creó un comité tripartito nacional para garantizar el seguimiento de los casos. Se acogió con satisfacción la información actualizada presentada por el Gobierno sobre la resolución de los casos, pero se necesitan pruebas de que se han resuelto los 165 casos de trabajadores despedidos. La oradora pidió al Gobierno que indique las condiciones que deben cumplirse para obtener un certificado de rehabilitación de los trabajadores que fueron condenados por una decisión judicial. Recordó las conclusiones adoptadas en 2017, en particular que se pidió al Gobierno: i) que se formulara una definición de discriminación que contemplara a todos los trabajadores en todas las formas de empleo y prohibiera directa e indirectamente la discriminación por todos los motivos cubiertos por el Convenio, y ii) que se garantizara una protección integral de los funcionarios públicos contra la discriminación, a través de la enmienda del decreto legislativo núm. 48, de 2010, sobre la administración pública. Es lamentable que no se hayan adoptado medidas para abordar estos dos asuntos. La oradora instó al Gobierno a que comunique información sobre las medidas específicas adoptadas para asegurar una protección efectiva contra la discriminación, basada en todos los motivos establecidos en el Convenio, de los trabajadores migrantes, en particular respecto de los trabajadores domésticos, sumamente vulnerables, que son mujeres en su mayoría. Acogió con satisfacción la nueva legislación que obliga a los empleadores a depositar los salarios de los trabajadores domésticos y trabajadores no calificados en cuentas bancarias, y espera con interés su efectiva aplicación, antes de finales de 2018. Tomando nota con interés del proceso iniciado por el Gobierno con miras a abolir el sistema *Kafala* y la introducción, en 2017, de un sistema de permiso de trabajo flexible, a efectos de permitir que los trabajadores migrantes cambien de empleadores, la oradora instó al Gobierno a que garantice que toda norma adoptada para regular este derecho no imponga condiciones o limitaciones que aumenten la dependencia de los migrantes de sus empleadores y, por tanto, su vulnerabilidad. Habida cuenta de las alegaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre las limitaciones del sistema de permiso de trabajo flexible, la oradora pidió al Gobierno que comunique información sobre la aplicación práctica del sistema, incluido el número de casos en los que no se haya aprobado un cambio de empleador. Se invita al Gobierno a que: i) comunique más información sobre los esfuerzos realizados para informar a los trabajadores migrantes y sus empleadores de los mecanismos existentes para presentar sus reclamaciones a las autoridades pertinentes, y ii) fortalezca la capacidad de las autoridades e instituciones competentes para detectar y

abordar los casos de discriminación. La oradora tomó nota con interés de la información comunicada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas respecto de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, e indicó que se acogería con agrado más información sobre el impacto concreto de esas medidas, especialmente aumentando el número de mujeres en cargos directivos y mejorando su situación en el mercado de trabajo. En vista de que, no obstante su prohibición en el Código Penal, el acoso sexual no se define ni prohíbe en la legislación laboral, y, dada la sensibilidad de esta cuestión, la mayor carga de la prueba y el alcance limitado del Código Penal, se instó nuevamente al Gobierno a que incluya disposiciones a tal efecto en la legislación laboral o civil, a que adopte medidas encaminadas a prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, a que proporcione vías de recurso a las víctimas y a que se impongan sanciones disuasorias a los autores. La ausencia de quejas no significa que el acoso no exista en la práctica. La oradora alentó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, a efectos de adoptar las medidas legislativas y prácticas necesarias para abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

El miembro empleador de Kuwait acogió con beneplácito la estrecha cooperación entre los interlocutores sociales en las comisiones bipartitas y tripartitas. El Gobierno ha realizado contribuciones positivas a las acciones emprendidas respecto de los casos de los trabajadores objeto de despido en los sectores público y privado, tras los acontecimientos de febrero y marzo de 2011. El Gobierno ha desempeñado un papel activo, en colaboración con los empleadores, para hallar una solución satisfactoria a través de la reincorporación de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo unas buenas relaciones laborales y la protección de sus derechos. La Comisión debería tomar en consideración las iniciativas emprendidas por el Gobierno para combatir la discriminación y dar efecto a los principios enunciados en el Convenio. Se han establecido procedimientos a tal efecto para salvaguardar los derechos de los trabajadores, incluido el acceso a la justicia y el derecho a la presentación de quejas. Estas medidas progresivas contribuyen a la protección de los trabajadores, no sólo contra la discriminación, sino también contra toda violación de sus derechos. En relación con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, se ha observado un aumento significativo de la participación de las mujeres en el mercado laboral, y éstas se benefician de los privilegios establecidos en la legislación nacional. En la práctica, las mujeres ocupan cargos con altos niveles de responsabilidad, del mismo modo que los hombres, como ministras, embajadoras y presidentas de los consejos de administración en el sector privado. El orador concluyó alentando al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT, que contribuirá al desarrollo de unas relaciones mutuas armoniosas y a la promoción de las normas internacionales del trabajo.

El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos manifestó que su país valora los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con sus obligaciones en relación con la OIT, incluso para dar efecto a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, el Gobierno necesita más tiempo para poner en práctica las observaciones. Despliega grandes esfuerzos para fortalecer los derechos de los trabajadores y brindar comodidad y bienestar a los residentes en el país, como ilustran las reformas legislativas llevadas a cabo. De hecho, los trabajadores y los empleadores están protegidos contra toda forma de discriminación, se conceden permisos de manera flexible y se garantiza la protección de los salarios, así como el derecho a cambiar de empleador. Se requeriría más tiempo para evaluar el impacto del efecto dado a las observaciones de la Comisión de Expertos, ya que se necesita tiempo para que las reformas legislativas den resultados. Por último, se valora enormemente la asistencia técnica prestada por la OIT.

El miembro trabajador de Filipinas declaró que muchos de sus compatriotas se consideran afortunados de trabajar en un Bahrein «progresista y muy abierto», y que los trabajadores incluso llevan a sus familias para que residan y hagan su vida en ese país. Entre los 60 000 filipinos que viven y trabajaban en Bahrein se cuentan trabajadores profesionales, calificados y semicalificados, así como trabajadores domésticos. Cerca de la mitad de los filipinos que trabajan en el extranjero son trabajadores domésticos, y Bahrein es el primer y único país de la región que ha incluido a los trabajadores domésticos en su legislación laboral, si bien sólo lo ha hecho parcialmente. Sin embargo, la legislación nacional no se ajusta a las normas de la OIT relativas a los trabajadores domésticos. Éstos todavía no gozan de protecciones fundamentales, como el salario mínimo establecido, la limitación de la jornada de trabajo, y el derecho a horas libres o a días de descanso semanal, y el sistema de permiso de trabajo flexible adoptado recientemente por el Gobierno no bastará para hacer frente a la explotación laboral. En primer lugar, no todos los trabajadores pueden acogerse a este sistema. Por ejemplo, no pueden hacerlo los trabajadores calificados y los «trabajadores fugados», una categoría que incluye a quienes han huido de empleadores abusivos. Además, el contrato unificado para los trabajadores domésticos migrantes ampara únicamente a los trabajadores contratados por intermedio de agencias, por lo que no puede considerarse como una protección completa. En el contrato unificado, los empleadores deben consignar, entre otras cosas, la naturaleza del empleo, las horas de trabajo y de descanso, y los días de descanso semanal. Ahora bien, como la tarea de traducir los contratos y de informar a los trabajadores domésticos sobre los detalles de la oferta laboral recae exclusivamente sobre las agencias de contratación, cabe la posibilidad de que éstas les proporcionen información errónea sobre las condiciones del trabajo. Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a los horarios de trabajo excesivos, y muchos de ellos trabajan hasta 19 horas al día y sin día de descanso. Por último, el orador instó al Gobierno a que modifique la legislación laboral nacional para que todos los trabajadores migrantes queden plenamente amparados por la legislación laboral, y con el fin de protegerlos de toda forma directa o indirecta de discriminación.

Un observador representante de la Internacional de la Educación (IE) señaló que la situación de los docentes y los trabajadores de la administración pública en Bahrein sigue siendo sumamente grave. La discriminación, que obedece principalmente a motivos sectarios o políticos, aún está firmemente arraigada. Ello impide que muchos docentes ejerzan su profesión y su vocación, deteriora sus condiciones de trabajo y les priva de la posibilidad de constituir organizaciones sindicales. Aún no se permite constituir sindicatos en el sector público. En abril de 2011, las autoridades disolvieron la Asociación de Docentes de Bahrein (BTA), y sus dirigentes, el Sr. Mahdi Abu Dheeb y la Sra. Jalila Al-Salman, fueron detenidos bajo cargos de activismo político. El Sr. Abu Dheeb recuperó su libertad después de cinco años de prisión tras una intensa presión ejercida por la OIT y el movimiento sindical internacional. Las duras condiciones de detención deterioraron seriamente su salud. El Gobierno no ha aportado precisiones sobre los motivos de su condena y detención. Tanto al Sr. Abu Dheeb como a la Sra. Al-Salman se les prohibió viajar en reiteradas ocasiones en los últimos años (la última vez en septiembre de 2017), con lo cual se les impidió hablar libremente sobre la difícil situación de los docentes y sindicalistas en Bahrein. Muchos otros docentes que participaron en las protestas pacíficas de 2011 también han

sido objeto de discriminación por motivos de opinión, creencias y afiliación sindical: éstos han perdido sus empleos y aún no han sido reintegrados ni han recibido ningún tipo de compensación. La BTA no puede desempeñar su actividad ni comunicarse eficientemente con los docentes que temen denunciar lo que les ha sucedido, mientras que el Gobierno mantiene una actitud hostil. Entretanto, el Ministerio de Educación ha contratado a 9 000 docentes expatriados, mientras que al menos 3 200 bahreiníes licenciados en ciencias de la educación continúan estando sin empleo, todos ellos chiíes. Asimismo, cabe señalar que las condiciones de contratación de los docentes expatriados son más favorables y que éstos acceden a los cargos más rápidamente, a diferencia de los docentes bahreiníes, que deben hacer exámenes y someterse a prolongados procesos de evaluación.

La miembro trabajadora de los Estados Unidos tomó nota de que el Gobierno reconoce que la falta de una definición de acoso sexual en la legislación plantea problemas. La GFBTU ha recibido informes de acoso en los que se establece que el acoso sexual se ha producido indudablemente, incluso cuando no se notifiquen casos de manera oficial. El acoso sexual es una forma grave de discriminación sexual que viola el Convenio y constituye un obstáculo para las mujeres en el lugar de trabajo. En ausencia de una definición de acoso sexual, las mujeres no pueden señalar una norma para informar a sus empleadores de que algo inaceptable está ocurriendo; de manera análoga, los empleadores no tienen una norma para determinar si los supervisores están actuando de manera inapropiada. Dado que el acoso sexual está relacionado con una persona que ejerce su poder sobre otra, las leyes que lo impiden son especialmente importantes en el trabajo, donde la dinámica del poder favorece de por sí al empleador. La disposición penal general que prohíbe la violencia y la agresión es un instrumento inadecuado para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, porque suele centrarse en la agresión sexual. Sin embargo, el acoso sexual abarca una serie de actividades más amplias que aquélla, y hacer que las personas deban rendir cuentas de conformidad con el derecho penal no impone ninguna obligación a los empleadores de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso. Por consiguiente, este marco jurídico funciona más como un mecanismo de castigo que como un instrumento de prevención y eliminación del acoso sexual en el mundo del trabajo, como prevé el artículo 2 del Convenio. La oradora concluyó confiando en que las conclusiones de la Comisión incluyan recomendaciones para una ley que defina ampliamente el acoso sexual, en particular las prohibiciones de insinuaciones sexuales indeseables, peticiones de favores sexuales, toda clase de acoso físico o verbal de naturaleza sexual, y observaciones ofensivas acerca del sexo de una persona, de tal modo que tanto el ambiente hostil y el acoso *quid pro quo* sean ilegales. Esta ley debería cubrir a los trabajadores domésticos y migrantes. Además, debería crearse un mecanismo que permita que las víctimas de acoso presenten denuncias que sean investigadas y juzgadas debidamente, mientras que las leyes existentes deberían enmendarse en consecuencia, incluida la Ley de Trabajo en el Sector Privado y el decreto legislativo núm. 48/2010. Por último, la oradora instó a emprender una campaña educacional.

El miembro gubernamental de Egipto acogió con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno para reintegrar a los trabajadores despedidos y proporcionarles una compensación financiera. Las enmiendas al Código del Trabajo ofrecen la mejor garantía de los derechos de los trabajadores migrantes, por ejemplo, autorizándoles a cambiar de empleador sin imponer condiciones abusivas. Las enmiendas también permiten a los trabajadores obtener permisos de trabajo en condiciones menos estrictas. El aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral muestra la preocupación del Gobierno por dar efecto a las disposiciones del Convenio de manera activa. Por último, el orador alentó al Gobierno a que fortalezca su cooperación con la OIT a fin de mejorar la aplicación de las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica.

La miembro trabajadora de Noruega, hablando en nombre de los miembros trabajadores de los países nórdicos y el Reino Unido, recordó que los trabajadores migrantes constituyen el 77 por ciento de la fuerza de trabajo de Bahrein. A muchos se les explota y priva de sus derechos económicos y sociales. En mayo de 2017, el Ministerio del Interior introdujo un sistema experimental de permiso de trabajo flexible para categorías limitadas de trabajadores migrantes en situación irregular, sistema que les permite trabajar sin un patrocinador, a condición de que los trabajadores cubran ciertos gastos, como las tasas para los permisos de trabajo, el seguro de atención de salud y el seguro social. Se preveía que el Ministerio del Interior emitiría hasta 2 000 permisos por mes. Sin embargo, muchos trabajadores que tienen un patrocinador no pueden acogerse al sistema de permiso de trabajo flexible, tales como trabajadores cualificados y trabajadores que habían escapado de empleadores abusivos. Asimismo, los trabajadores deben proporcionar un pasaporte válido a fin de solicitar un permiso, y muchos migrantes no están en posesión de su propio pasaporte. Además, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas están excluidos del sistema. Se estima que existen más de 100 000 trabajadores domésticos en Bahrein, que han sido excluidos de una serie de disposiciones de la legislación laboral. La oradora destacó asimismo que no existe una protección del salario mínimo. La brecha salarial entre los migrantes y los nacionales es inmensa, y se excluye a los trabajadores migrantes de los seguros relacionados con la vejez, la discapacidad y el fallecimiento. Según el Informe sobre la trata de personas (TIP) de 2017, publicado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos, funcionarios gubernamentales y de ONG han indicado que el abuso físico de las trabajadoras domésticas y las agresiones sexuales de que éstas son objeto constituyen grandes problemas en Bahrein. Además, los trabajadores domésticos suelen trabajar hasta 19 horas al día con períodos de descanso mínimos, estar sólo parcialmente cubiertos por la legislación laboral y no tener derecho a que se les paguen sus horas extraordinarias. Las leyes nacionales excluyen a los hogares privados de la inspección del trabajo, lo que se traduce efectivamente en la ausencia total de inspección de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. La oradora concluyó expresando su pleno apoyo a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Instó al Gobierno a adoptar medidas rápidas y urgentes para asegurar la protección legal de los trabajadores migrantes.

Un observador que representa a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) indicó que, en diciembre de 2017, el Ministro de Trabajo y Desarrollo Social recibió a la ITF y la GBTU para discutir cuestiones laborales marítimas. En esa reunión, el Gobierno expresó su firme compromiso de proteger los derechos laborales de los trabajadores marítimos, y el Ministro reiteró su voluntad de cooperar con organizaciones internacionales de los trabajadores como la ITF. El orador confió en que este compromiso de proteger los derechos de los trabajadores también se traduzca en un compromiso del Gobierno de cumplir los Acuerdos tripartitos de 2012 y 2014. Sigue habiendo una serie de trabajadores mencionados en los anexos de los acuerdos tripartitos (incluidos los trabajadores del transporte) cuyos casos no se han solucionado. No sólo es necesario reintegrar a dichos trabajadores, u ofrecerles un empleo alternativo, sino que también se les debe

proporcionar una compensación financiera y derechos reglamentarios durante todo el período de despido. El orador recordó que éste es el segundo año consecutivo que la Comisión de Aplicación de Normas examina el no establecimiento por Bahrein de un marco jurídico para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en consonancia con el Convenio y con las disposiciones legales existentes. En relación con este último aspecto, a pesar de varias disposiciones previstas en la legislación en lo tocante a la protección de la maternidad, la principal compañía aérea del país mantiene políticas y prácticas que contravienen lo dispuesto en estas leyes. En la compañía aérea, no sólo no se paga la licencia de maternidad, sino que la trabajadora también debe pagar las cotizaciones al régimen de seguridad social correspondientes al empleador. Se obliga a las trabajadoras migrantes embarazadas a dejar su alojamiento pagado por la compañía y a hallar uno alternativo por su cuenta. Es increíble que una mujer embarazada pueda esperar que se ponga término automáticamente a su contrato de trabajo una vez declare su embarazo, sin ninguna garantía de reintegración. En tres casos recientes, se reintegró a tres miembros de la tripulación después de su licencia de maternidad. Si bien la Ley de Aviación Civil de Bahrein exige evaluaciones técnicas anuales para los tripulantes, la compañía aérea ha abusado de esta obligación para llevar a cabo pruebas de embarazo obligatorias. Las prácticas de contratación de la compañía tampoco son mejores. La compañía ha incluido recientemente en su sitio web vacantes para la tripulación de cabina pero sólo se ha invitado a postular a las personas solteras sin hijos. Las distinciones en el empleo basadas en el embarazo o la maternidad se consideran discriminatorias en virtud del Convenio, ya que sólo pueden afectar, por definición, a las mujeres. La Comisión de Expertos ha subrayado reiteradamente que la discriminación por estos motivos constituye una forma grave de discriminación por motivo de género. Como conclusión, el orador instó al Gobierno a que armonice su legislación con el Convenio, en consulta con los interlocutores sociales, y a que solucione los casos pendientes de los acuerdos tripartitos en un plazo de doce meses. También instó al Gobierno a que vele por que la inspección del trabajo disponga de los recursos adecuados para luchar contra la discriminación de género en el lugar de trabajo.

El miembro gubernamental de Suiza se sumó a la declaración de la miembro gubernamental de Bulgaria realizada en nombre de la UE y de sus Estados miembros, así como de Bosnia y Herzegovina, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro y Noruega.

La miembro empleadora de Argelia indicó que ha seguido atentamente la declaración del Gobierno según la cual el Ministerio de Trabajo ha solucionado la situación de los trabajadores despedidos, ya sea mediante la reintegración, u ofreciéndoles un nuevo empleo. En lo que respecta a otros trabajadores, el Gobierno ha recurrido a los seguros sociales. Al parecer, no existe ninguna discriminación en el empleo en el país, sin embargo, la Comisión de Expertos pide que se promulguen leyes complementarias. A este respecto, se valora enormemente la asistencia técnica de la OIT. La reforma legislativa emprendida por el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes, es un buen ejemplo que demuestra la voluntad tripartita de asegurar unas buenas condiciones de trabajo sin discriminación. El Gobierno vela por que las mujeres ocupen un lugar importante en el mercado de trabajo, asegurando que la legislación laboral prohíba el acoso sexual. En efecto, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en los sectores público y privado, oscila entre el 36 y el 39 por ciento. La oradora confía en que la Comisión de Expertos tenga en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno y en que la Oficina brinde la asistencia técnica necesaria para reforzar la legislación del trabajo con arreglo a lo dispuesto en el Convenio.

Un observador que representa a la Federación Sindical Mundial (FSM) indicó que las organizaciones de trabajadores en el sector público se benefician de los mismos privilegios que aquellas en el sector privado. Además, se dispone de mecanismos de solución de conflictos para examinar la aplicación de la legislación.

El miembro trabajador del Sudán, hablando asimismo en nombre de los miembros trabajadores de Bahrein, Kuwait, Marruecos, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos, afirmó que la población de Bahrein, sin ninguna distinción, goza de la libertad de participar en la vida política, y no existe discriminación alguna basada en motivos de opinión política. De manera análoga, no se han producido despidos por motivos de opinión política. Todos los trabajadores despedidos durante los acontecimientos de 2011 fueron reintegrados. Todas las alegaciones de tales despidos realizadas por la CSI son infundadas, malintencionadas y no reflejan la realidad. Según un banco internacional de inversión, los trabajadores extranjeros que viven en el país gozan de muy buenas condiciones laborales. En este sentido, Bahrein ocupa el segundo lugar entre los países del golfo y el décimo lugar a escala mundial. Con respecto a la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, las mujeres de Bahrein ocupan puestos de alto nivel. En 2017, las mujeres ocupaban el 48 por ciento de los puestos del sector público, el 37 por ciento de los puestos directivos superiores, el 59 por ciento de los puestos directivos medios y el 32 por ciento de los puestos en los niveles de toma de decisiones de la rama ejecutiva. Además, el país registra la tasa más alta de mujeres empresarias independientes (el 28 por ciento) entre los países del Medio Oriente y del norte de África. Según un informe de la OIT de 2016, se ha producido un aumento del porcentaje de mujeres que ocupan puestos en las juntas ejecutivas de empresas (del 12 al 14 por ciento). Estos cambios constituyen un verdadero éxito, dado que algunos puestos fueron monopolizados durante mucho tiempo por hombres, especialmente en funciones políticas, parlamentarias, judiciales, diplomáticas y militares. El orador concluyó manifestando que nadie puede negar los progresos realizados para proteger a los trabajadores, y que es sorprendente la insistencia en incluir a Bahrein en la lista de casos individuales, cuando se omite a muchos países que encarcelan, asesinan y persiguen a representantes de los trabajadores.

La miembro trabajadora de España consideró que, siete años después de las movilizaciones del 14 de febrero de 2011, se comprobaba un estado de paralización donde se habían usado todas las herramientas posibles para presionar al pueblo bahreiní. En lo que atañe a la aplicación del Convenio, se han aplicado diferentes herramientas como el desempleo forzado, la no contratación laboral por razones políticas y la pérdida de la nacionalidad bahreiní. Esta última práctica resulta especialmente preocupante para los trabajadores y trabajadoras de Bahrein que han sido desposeídos en numerosos casos de su nacionalidad por motivaciones políticas, y se ha ido incrementado durante los últimos seis años como sistema para castigar y silenciar a los oponentes políticos y defensores de las libertades civiles, incluidos los líderes sindicales. Desde 2012, 719 personas se han visto despojadas de su nacionalidad. Desde el inicio de 2018, 213 ciudadanos han perdido ya su nacionalidad. Se trata de una clara violación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que afirma que todas las personas tienen derecho a una nacionalidad y que nadie puede ser privado arbitrariamente de ésta. Las consecuencias son dramáticas: los ciudadanos desposeídos de su nacionalidad son considerados como trabajadores migrantes y, en aplicación del decreto núm. 36 de 2015, pier-

den todos sus derechos y beneficios incluidos los beneficios de la seguridad social, a pesar de haber contribuido durante años. Todo ello en un mercado de trabajo que depende en gran medida de la mano de obra inmigrante, poco calificada y mal remunerada. El sector público emplea principalmente a las personas nacidas en el país, mientras que el sector privado está dominado en su mayoría por los inmigrantes. Por ejemplo, al Sr. Hussein Khair Mohammadi, vicepresidente de un sindicato de empresa, al negarse ante diferentes presiones a dejar su cargo sindical, se le quitó su nacionalidad en enero de 2017, y se le ha privado de su derecho al empleo y a la seguridad social. Estas prácticas constituyen un trato discriminatorio y una clara violación del artículo 5 del Convenio.

El representante gubernamental reafirmó el compromiso del Gobierno de tomar en consideración los comentarios de la Comisión de Expertos, y subrayó lo siguiente: i) que los casos de los trabajadores despedidos todavía no se han cerrado y que el proceso de resolución todavía está en curso; ii) que el certificado de readaptación es un procedimiento contemplado en la ley de derecho procesal penal y no un requisito necesario para el empleo en ciertas empresas, y iii) que el sistema de permiso de trabajo flexible constituye un avance positivo que garantiza los derechos de los trabajadores interesados. En lo tocante al requisito previo de presentar un pasaporte válido, las embajadas pertinentes deberían resolver este problema. El orador reafirmó el compromiso del Gobierno con los órganos de control de la OIT, y subrayó la importancia de asegurar una mayor transparencia en la elaboración de la lista de casos.

Los miembros trabajadores señalaron a la atención del Gobierno que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas tienen por objeto dar lugar a cambios concretos. Por consiguiente, el Gobierno debe: i) adoptar las medidas necesarias para que la misión de contactos directos pueda tener lugar sin dilación; ii) asegurar la correcta ejecución de los acuerdos tripartitos y comunicar información precisa sobre este tema a la Comisión de Expertos, y iii) adoptar una definición de la discriminación que sea conforme al Convenio y tomar medidas para que la legislación cubra todas las categorías de trabajadores y, en particular, aquellas que necesitan más protección. Reiteraron que es necesario modificar la Ley del Trabajo en el Sector Privado (núm. 36, de 2012) para ampliar su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos y las personas consideradas como tales, y recoger, en sus artículos 39 y 104, todos los motivos de discriminación enumerados en el Convenio. El decreto legislativo núm. 48/2010 debe modificarse para que los funcionarios gocen de una protección adecuada contra la discriminación directa o indirecta en el empleo y la ocupación en relación con todos los motivos enumerados en el Convenio. Esta protección no sólo debe aplicarse en la legislación, sino también en la práctica. Con respecto a los trabajadores migrantes, conviene ampliar la aplicación del permiso de trabajo flexible a los obreros calificados, los trabajadores domésticos y agrícolas, y los trabajadores que han huido de sus empleadores debido a prácticas abusivas. Todos los riesgos sociales deben quedar cubiertos, incluidos los relacionados con la vejez, y los empleadores deben pagar las cotizaciones. Es importante ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral a todos los trabajadores domésticos — sea cual fuere su modalidad de contratación — y velar por que se beneficien de todas las disposiciones de protección previstas en la legislación laboral, en particular el derecho al salario mínimo y la limitación de las horas de trabajo. Además, se deben adoptar medidas de protección eficaces de los derechos de las mujeres, entre otras cosas en lo concerniente al acceso a ciertas profesiones y a la protección de la maternidad. Por último, se insta al Gobierno a elaborar una legislación que defina y prohíba explícitamente el acoso sexual.

Los miembros empleadores acogieron con satisfacción el compromiso del Gobierno de seguir colaborando con los interlocutores sociales y comunicando a la Comisión de Expertos información adicional sobre las medidas adoptadas para garantizar la conformidad con el Convenio. Tomaron debida nota de la declaración formulada por varios miembros de la Comisión de Aplicación de Normas, acogiendo con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno, valorando la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, instando a la Comisión de Aplicación de Normas a que reconozca los esfuerzos desplegados y alentando al Gobierno a que siga fortaleciendo el diálogo social y recurriendo a la asistencia técnica de la OIT. Los miembros empleadores señalaron, con un espíritu positivo, la aceptación del Gobierno de una misión de contactos directos, que prestará asistencia a la hora de presentar información adicional para seguir evaluando el tema. Además, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que vele por que: i) la legislación nacional contemple todos los motivos prohibidos reconocidos de discriminación, como establece el artículo 1, 1), *a),* del Convenio, habiéndose formulado en la legislación una definición integral de discriminación, en cumplimiento del Convenio, y ii) se prohíba, en la legislación y en la práctica, la discriminación en el empleo y la ocupación, en los sectores público y privado. El Gobierno debería seguir comunicando información sobre las medidas adoptadas en relación con lo anterior y sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral. También alentaron al Gobierno a que se beneficie de la revisión de la legislación «protectora» para garantizar, en la legislación y en la práctica, el respeto del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Por último, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que vele por que el acoso sexual se prohíba de manera adecuada en la legislación nacional, y a que transmita a la Comisión de Expertos información sobre las medidas adoptadas a tal efecto.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión de 2017, la Comisión observó con interés el compromiso manifestado por el Gobierno de aceptar una misión de contactos directos en un corto plazo.

La Comisión señaló el compromiso manifestado por el Gobierno de formular una definición integral de discriminación de conformidad con el Convenio. La Comisión lamentó la falta de información sobre los alegatos relativos al funcionamiento del programa «flexible» y su repercusión en las protecciones laborales que se brindan a los trabajadores migrantes.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **comunique más información a la Comisión de Expertos, para que la examine en la reunión de noviembre de 2018, sobre las medidas adoptadas para cumplir los compromisos que figuran en los acuerdos tripartitos de 2012 y 2014 en relación con los esfuerzos del Gobierno para aplicar el Convenio núm. 111;**
- **asegure que se resuelvan rápidamente todos los casos pendientes de reintegro e indemnización incluidos en el ámbito de aplicación de los acuerdos tripartitos;**
- **garantice que la Ley del Trabajo en el Sector Privado, de 2012, y el decreto legislativo núm. 48, de 2010, cubran**

todos los motivos prohibidos de discriminación, tanto directa como indirecta, enumerados en el artículo 1, 1), *a),* del Convenio, y tome medidas para garantizar que la discriminación en el empleo y la ocupación se prohíba en la legislación y la práctica;

- **vele por que tanto los trabajadores migrantes como los trabajadores domésticos estén cubiertos por la protección prevista en la legislación contra la discriminación;**
- **derogue cualquier disposición que constituya un obstáculo a la contratación y empleo de las mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo de las mujeres, y**
- **garantice que el acoso sexual esté explícitamente prohibido en la legislación civil o laboral y que se tomen las medidas necesarias para establecer medidas preventivas.**

Al tiempo que tomó nota del compromiso manifestado por el Gobierno de aceptar una misión de contactos directos, la Comisión alentó al Gobierno a dar seguimiento a sus recomendaciones. Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos, para su examen en noviembre de 2018, información detallada sobre las medidas que adopte para aplicar estas recomendaciones.

El representante gubernamental se refirió a la declaración inaugural de su Gobierno, que fue clara y contenía mucha información sobre la aplicación del sistema de permiso de trabajo flexible. En el curso del año se aportará más información. Se debe tener en cuenta que el sistema de permiso de trabajo flexible es un programa piloto que está siendo aplicado por primera vez en la región. Su Gobierno está dispuesto a cooperar con la OIT y acepta las recomendaciones, tomando nota de que se trata de las mismas que se adoptaron tras la anterior discusión de 2017. Se mantendrá el contacto con la Oficina a fin de encontrar el momento adecuado para la misión de contactos directos, que espera tenga un feliz resultado.

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

LIBIA (ratificación: 1971)

Un representante gubernamental expresó su sorpresa en relación con la inclusión de su país por la Comisión de Aplicación de Normas en la lista de casos preparados por los interlocutores sociales, ya que su Gobierno nunca ha incumplido sus compromisos constitucionales con la OIT. Refiriéndose a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la compleja situación del país, el orador confió en que su Gobierno pueda proporcionar próximamente información detallada y completa sobre la estrategia del mercado de trabajo que ha previsto llevar a cabo y los medios para lograr sus objetivos de empleo. En efecto, el Gobierno de reconciliación nacional reconocido por la comunidad internacional ha tenido dificultades para ser aceptado en algunas zonas del país, lo que complica la realización de encuestas y estudios o cualquier otra iniciativa encaminada a obtener información detallada y adecuada. Así pues, se necesita más tiempo del habitual. Además, la existencia de un Gobierno paralelo da lugar a que haya algunas oficinas de trabajo en los municipios (afiliadas al Ministerio de Trabajo del Gobierno de reconciliación nacional, pero geográficamente bajo el control del Gobierno paralelo) que se encuentran en una situación difícil por lo referente a los procedimientos administrativos. En lo que respecta a los comentarios de la Comisión de Expertos en relación con el establecimiento de una comisión en 2012 para revisar la estrategia del mercado de trabajo, el orador señaló que el Consejo de Planificación Nacional ha difundido la Estrategia Nacional de Libia para el Desarrollo Humano y el Empoderamiento para 2013-2014 (la «Estrategia»). La Estrategia se centra, entre otras cosas, en: *a)* brindar formación transformadora a los licenciados cuyas calificaciones no cumplen los requisitos del mercado de trabajo; *b)* fomentar el empleo por cuenta propia a través de la creación de pequeñas y medianas empresas, y *c)* establecer una base de datos completa para los recursos humanos y las oportunidades de trabajo a fin de determinar el alcance de la realidad económica y del desarrollo del país, con miras a identificar los requisitos en materia de recursos humanos. La Estrategia también especifica seis objetivos estratégicos principales en relación con la formación y la fuerza de trabajo, a saber: *a)* aumentar la tasa de empleo pleno y decente para todos los que pueden trabajar; *b)* afrontar los problemas del desempleo estacional y encubierto, y contemplar la activación de la Ley sobre la Seguridad Social para evitar el comportamiento delictivo que puede derivarse de una interrupción de los ingresos; *c)* subrayar la adopción de métodos de orientación profesional para quienes se incorporan al mercado de trabajo, y aumentar la participación del sector privado en los ámbitos de la formación profesional y técnica; *d)* incrementar el número de seminarios y estudios que abordan los recursos humanos y permiten la participación en ellos tanto en el país como en el extranjero, y revisar las políticas, actividades y procedimientos de contratación y de elaboración de una legislación para responder a la globalización y liberación del comercio mundial y a la era de la información; *e)* cambiar la trayectoria del trabajo de las mujeres a través del empoderamiento y de la creación de capacidad: i) participar efectivamente en la actividad económica; ii) confirmar la tendencia hacia la igualdad de oportunidades; iii) cambiar la imagen estereotipada del trabajo de las mujeres, y iv) reorganizar el mercado de trabajo para responder a los requisitos y métodos de la actividad económica en la era de la globalización y de la informática, y *f)* considerar el creciente número de personas en edad de trabajar como una oportunidad, y no como un problema, y establecer métodos y mecanismos de formación y de reeducación profesional y técnica que respondan a la introducción de métodos avanzados en el ámbito de la formación, la formación a distancia continua y otras modalidades de formación. Con respecto a las estadísticas más recientes sobre el mercado de trabajo, pese a las dificultades sobre el terreno, el Centro de Información y Documentación del Ministerio de Trabajo y Rehabilitación (el «Centro») ha publicado algunas estadísticas. Sin embargo, éstas no abarcan todo el país y se refieren únicamente a su región occidental. El Centro ha aclarado que el número de solicitantes de empleo que se inscribió hasta el 31 de diciembre de 2017 llegó a ser de 137 000, pero se excluyó a 12 000 al comprobarse que tenían dos empleos, a pesar de que eso está prohibido por ley en el caso de los funcionarios públicos. Se excluyó del total a otros 11 000 solicitantes de empleo debido a su doble inscripción en zonas en las que se habían establecido recientemente oficinas de trabajo. Por lo tanto, considerado aisladamente, el número de personas inscritas alcanzó un total de 88 000 solicitantes de empleo. Además, se está llevando a cabo el proyecto de encuesta polivalente de Libia de 2017-2018 y se espera que sus resultados ayuden a elaborar una política de empleo con la participación de los interlocutores sociales.

En cuanto a las pequeñas y medianas empresas, se instauró el Programa nacional de pequeñas y medianas empresas para inculcar una filosofía de innovación a la comunidad y propiciar un entorno favorable para dichas empresas. En octubre de 2017, el Gobierno de reconciliación nacional llevó a cabo un programa experimental destinado a financiar tales empresas para brindar oportunidades de empleo a los jóvenes y limitar el desempleo. En el marco del programa se concederán préstamos financieros a los emprendedores por medio de bancos comerciales con garantías del Fondo de Garantías para Préstamos. Por otro lado, se han de establecer viveros de empresas en todo el

país para apoyar los proyectos, impartir formación a los encargados de los mismos y preparar planes para ellos. Los bancos comerciales se comprometerán a financiar hasta el 60 por ciento del costo del proyecto, a condición de que los fondos de apoyo cubran el 30 por ciento de su valor total y el beneficiario del proyecto pague el 10 por ciento del costo restante. En relación con los comentarios que figuran en el informe de la Comisión de Expertos en los que se indica que el número de personas con discapacidades ha aumentado en los últimos años debido al conflicto existente, cabe señalar que se ha creado un programa especial para las personas con discapacidades. La Autoridad General de las Familias de los Mártires, las Víctimas de Amputaciones y las Personas Desaparecidas (la «Autoridad»), en colaboración con el Programa nacional de pequeñas y medianas empresas, ha establecido un programa especial para los emprendedores, denominado «Apóyame». En lo relativo a la cuestión de los trabajadores migrantes y su presencia en la economía informal, el orador tomó nota de que los migrantes en situación irregular se muestran reacios a regularizar su situación a través de la inscripción por temor a ser repatriados, y desean emigrar a Europa a través del país, ya que es uno de los Estados de tránsito situados al Sur del Mediterráneo. A pesar de ello, el Gobierno, en cooperación con los países vecinos, los países de origen y varias organizaciones internacionales pertinentes, ha realizado avances importantes y positivos para reducir la migración irregular, instando a los migrantes a que regularicen su situación en el país para que puedan ejercer los derechos que les otorga la ley con respecto al empleo voluntario y la repatriación voluntaria. El Consejo Presidencial del Gobierno de reconciliación nacional concede especial importancia a los derechos en el trabajo de las mujeres y las personas con necesidades especiales sin dejar de prestar atención al derecho a la educación, la salud y el desarrollo, y a otros derechos que respetan la identidad religiosa y cultural del pueblo libio. En relación con esto, el Consejo emitió el decreto núm. 210, de 2016, sobre la creación de una unidad de facilitación de apoyo y autonomía a las mujeres empleadas en las instituciones estatales. La finalidad de la resolución es facilitar la puesta en práctica de políticas y programas encaminados a empoderar a las mujeres para que puedan ejercer sus derechos políticos, económicos y sociales, y eliminar los obstáculos al desempeño de sus funciones de una manera positiva y eficiente. En conclusión, el orador consideró que es importante que la Organización Internacional del Trabajo y la comunidad internacional sigan prestando el apoyo necesario al Consejo Presidencial del Gobierno de reconciliación nacional con miras a: *a)* crear y desarrollar instituciones y fortalecer sus autoridades en todos los ámbitos del Estado; *b)* apoyar su política para llevar a cabo actividades de desarme y reintegración eficaces, y un programa de trabajo decente para los jóvenes, además de respetar los derechos humanos, y *c)* proteger la dignidad y el progreso para el desarrollo. Por consiguiente, se pedirá más tiempo para poder responder a las observaciones de la Comisión de Expertos.

Los miembros trabajadores indicaron que la dirigente del sindicato más representativo del país no puede asistir a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) debido a que el Gobierno no ha transmitido su nombre a efectos de su acreditación y del registro de la queja pertinente en los órganos apropiados. Reconocieron la situación de conflicto que reina en el país. Según los informes de la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia (UNSML), las hostilidades que tienen lugar en todo el país siguen produciendo numerosas bajas civiles y desestabilizan constantemente el Gobierno de Acuerdo Nacional (GNA) apoyado por las Naciones Unidas. Sólo en el mes de abril se han producido 31 bajas civiles. El Gobierno tiene un control efectivo muy limitado sobre las fuerzas de seguridad. El conflicto ha destruido la economía y deteriorado la prestación de los servicios públicos. Según algunos informes, hay más de 200 000 personas desplazadas en el país. Los servicios encargados de hacer cumplir la ley y los servicios judiciales son apenas incipientes. El Gobierno indica que las empresas se han ido, que está aumentando el número de jóvenes con discapacidades producidas por la guerra y que la situación en materia de migración está fuera de control. A pesar de que las condiciones del país mejoraron en 2011 y 2012, cuando comenzaron la guerra y los disturbios, la situación actual es calamitosa. Por tanto, el Gobierno tiene el deber de seguir esforzándose por realizar más progresos con miras a la estabilización del país y a la consecución del crecimiento económico y del empleo. La Comisión de Expertos ha instado al Gobierno durante varios años a informar a la OIT sobre la situación y las tendencias generales del mercado de trabajo libio y la forma en la que logra sus objetivos de empleo de conformidad con el Convenio, lo que exige a cada Estado ratificante que adopte una política frontal encaminada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido con objeto de encarar el desempleo y el subempleo y de aumentar el nivel de vida en los Estados Miembros. El Convenio también pone en entredicho el dogma de que el crecimiento económico, guiado únicamente por la mano invisible de las fuerzas del mercado, llevará naturalmente al logro de mayores niveles de empleo y mejores niveles de vida para todos. El Convenio obliga a los Estados Miembros a formular una política de empleo encaminada a garantizar que: i) haya trabajo para todas las personas disponibles y en busca de trabajo; ii) dicho trabajo sea lo más productivo posible, y iii) haya libertad para escoger empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de recibir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea. En este proceso se han de observar las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y se deben tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico.

El Gobierno ha indicado que la Política de empleo de 2004 ha sido objeto de varias modificaciones con miras a reflejar la realidad actual. Indica asimismo que en 2012 encomendó a un comité que modificara la estrategia del mercado de trabajo centrada en: *a)* medidas para afrontar el desempleo derivado de la interrupción de proyectos de desarrollo a causa de la guerra; *b)* programas de educación y de formación para responder a las necesidades del mercado de trabajo, y *c)* medidas que tengan como objetivo la economía informal y la participación de migrantes en actividades con un alto coeficiente de mano de obra a fin de lograr el pleno empleo. El cumplimiento del Convenio brindará al Gobierno la oportunidad de situar el empleo en el centro de las políticas de desarrollo económico y social. Partiendo del supuesto de que haya un gobierno unificado capaz de conseguir un grado de estabilidad razonable para tener cierto nivel de estabilidad macroeconómica, el pronóstico económico prevé para el país un crecimiento del 15 por ciento en 2018 y una media del 7,6 por ciento en 2019-2020. Se prevé que las balanzas tanto fiscal como por cuenta corriente mejorarán significativamente, registrando excedentes el presupuesto y la cuenta corriente a partir de 2020. No obstante, se prevé que la elevada inflación y la debilidad de la prestación de servicios básicos probablemente aumenten la pobreza y exacerben la exclusión socioeconómica. Los miembros trabajadores señalaron a la atención del Gobierno la crisis de seguridad que puede engendrar la desesperanza económica, y recomendó que el Gobierno se guíe por la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que expone las medidas que se han de adoptar para generar empleo y trabajo decente en aras de

la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia en situaciones de crisis derivadas de conflictos. De conformidad con la Recomendación núm. 205, se insta al Gobierno a que: i) promueva el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, que son factores decisivos para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia; ii) asegure la buena gobernanza y la lucha contra la corrupción y el clientelismo, y iii) respete, promueva y haga realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, según proceda y sea aplicable. En este sentido, los miembros trabajadores expresaron su preocupación por que la ley que regula las relaciones laborales limite el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos independientes y a afiliarse a los mismos. El derecho de huelga también está limitado de manera significativa. La legislación del trabajo vigente exige que todos los convenios colectivos se ajusten al «interés económico nacional», lo cual amenaza la libre negociación colectiva permitida en virtud de la ley que regula las relaciones laborales. La ley también confiere al Gobierno la facultad de establecer y recortar los salarios sin consultar a los trabajadores. Estas medidas y disposiciones legales vulneran el Convenio, que dispone, en su artículo 3, que se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución. La Comisión de Expertos destacó que la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) constituye una importante orientación para el Gobierno. Requiere que los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, promuevan el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y garanticen la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos y a la mayor participación económica de los grupos desfavorecidos y marginados. La Comisión de Expertos también indicó la necesidad de que el Gobierno establezca un sistema de información del mercado de trabajo, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. Los datos sobre la situación y las tendencias del mercado laboral constituyen la base de la planificación económica, de unas comparaciones útiles a lo largo del tiempo, de la fijación de objetivos del empleo y de la evaluación del impacto de las medidas en materia de políticas. También se requiere del Gobierno que preste atención al creciente número de jóvenes con discapacidades como consecuencia del conflicto. El Convenio exige que se satisfagan las necesidades de la fuerza de trabajo, lo que significa que deberán preverse, para las personas con discapacidades, medidas de mercado laboral tales como el desarrollo de las calificaciones, el asesoramiento y otras modalidades de formación, a efectos de garantizar que puedan desarrollarse en el mercado laboral. En cuanto a la crisis migratoria que experimenta el país, el Gobierno deberá tener en cuenta la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), que requiere que las políticas que han de adoptarse para garantizar que las migraciones internacionales tengan lugar en condiciones concebidas para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. A la luz de esto, se deberá apoyar al Gobierno a que cumpla su función de adopción de medidas encaminadas a responder a las necesidades de todas las categorías de personas con dificultades a la hora de encontrar empleo, incluidos los trabajadores migrantes. Para concluir, los miembros trabajadores recordaron las medidas a corto plazo adoptadas por la Unión Europea para respaldar al Gobierno en la aplicación de los controles de fronteras, con objeto de frenar la utilización del territorio del país como vía de tránsito para las migraciones a Europa. La estrategia a largo plazo y más sostenible deberá estar en consonancia con la Recomendación núm. 169 en cuanto a la adopción de medidas que incluyan la realización de inversiones públicas económica y socialmente viables y programas de obras públicas especiales, fundamentalmente con miras a la creación y al mantenimiento del empleo, al incremento de los ingresos, a la reducción de la pobreza y a una mayor satisfacción de las necesidades básicas.

Los miembros empleadores recordaron que desde la ratificación del Convenio por Libia en 1971, la Comisión de Expertos había publicado seis observaciones y 12 solicitudes directas respecto al cumplimiento de dicho Convenio tanto en la legislación como en la práctica por Libia. Se trata de la primera vez que el caso de Libia en relación con el presente Convenio de gobernanza es examinado ante la Comisión de Aplicación de Normas. Asimismo, el orador se refirió a lo establecido por los artículos 1 y 3 del Convenio referido, entre otros aspectos, a la obligación de formular y llevar a cabo, en consulta con los interlocutores sociales, una política activa de empleo concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido que tenga debidamente en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico del país, así como las relaciones mutuas existentes entre los objetivos del empleo y otros objetivos económicos y sociales. En relación con los señalados artículos del Convenio, la Comisión de Expertos tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre: i) la introducción de varias enmiendas a la política activa de empleo con miras a armonizarla con la realidad en el terreno y lograr los objetivos de empleo planteados, centrando la misma en varios pilares que incluyen medidas para combatir el desempleo derivado de la paralización de proyectos de desarrollo debido a la guerra, medidas educativas y de formación y otras centradas en la economía informal y en la participación de migrantes en actividades de mano de obra intensiva; ii) la mayor incorporación de mano de obra femenina al mercado de trabajo, que ha crecido en más de un 250 por ciento entre 2007 y 2012, y iii) el incremento del número de jóvenes con discapacidad como consecuencia del conflicto, así como el crecimiento de la inmigración irregular.

En lo que respecta al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), la Comisión de Aplicación de Normas examinó en 2017 el caso de Libia en relación con el incumplimiento de dicho Convenio por parte del Gobierno. Durante el examen del caso, se puso de manifiesto que el país se encuentra sumido en un estado de guerra interna, afrontando la peor crisis política y una escalada de violencia que incluye bombardeos a hospitales y escuelas. Al respecto, los miembros empleadores lamentaron que estos luctuosos episodios se configuraran en un contexto en el cual no existe un estado pleno de derecho, no hay interlocutores válidos y existe un estado de guerra en el que coexisten dentro del mismo territorio varios gobiernos y guerrillas internas. Es necesario un apoyo internacional urgente y sostenido para poner fin al ciclo de caos y abusos generalizados que afecta a Libia. El Estado de derecho, aspecto fundamental que nunca debe perderse, y un gobierno único y efectivo son el comienzo de cualquier solución que pretenda alcanzarse frente al caos en el que se encuentra Libia. Es difícil que el Gobierno pueda intervenir eficazmente en el mercado de trabajo sin que previamente cese el estado de guerra interna y retome el dominio de su territorio. En este contexto, los miembros empleadores se refirieron al Preámbulo de la Recomendación núm. 205 en cuanto dicho instrumento destaca la importancia de: i) el empleo y el trabajo decente, como elementos centrales para promover la paz, prevenir situaciones de

crisis provocadas por los conflictos, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia; ii) la formulación de respuestas, por medio del diálogo social, a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, según proceda, con las organizaciones pertinentes de la sociedad civil; iii) la creación o restablecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, teniendo en cuenta la resolución y conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007); iv) la existencia de servicios públicos accesibles y de calidad en la recuperación económica, el desarrollo, las iniciativas de reconstrucción, la prevención y la resiliencia, y v) la cooperación internacional y las alianzas entre las organizaciones regionales e internacionales para asegurar que se emprendan iniciativas conjuntas y coordinadas. Reconociendo la complejidad de la situación existente en el país, indicaron que esperaban que el Gobierno se encontrase pronto en condiciones de comunicar a la Comisión de Expertos información relativa a la estrategia de mercado de trabajo, la manera en que se estimaba que se lograrían los objetivos de empleo, el progreso realizado en la compilación y análisis de los datos del mercado laboral, las medidas adoptadas para promover el establecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y aquellas adoptadas para incrementar la participación en el mercado de trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad, así como información estadística actualizada. Al respecto, invitaron al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT. Finalmente, los miembros empleadores hicieron un llamamiento urgente a la comunidad internacional y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para colaborar de manera coordinada con miras a poner fin al conflicto armado tan pronto como sea posible. Asimismo, hicieron un llamamiento a la OIT para que a través de la asistencia técnica apoyase activamente al Gobierno con el objetivo de reestablecer la institucionalidad laboral en Libia a fin de que pueda alcanzarse el objetivo del pleno empleo productivo y libremente elegido en Libia, en cumplimiento con lo establecido en el Convenio.

La miembro trabajadora de Italia recordó que la Comisión de Expertos tomó nota en sus comentarios de la información proporcionada por el Gobierno en relación con el establecimiento en 2012 de una comisión para modificar la política sobre el mercado de trabajo, con medidas tales como la promoción de la participación de los migrantes en actividades con un alto coeficiente de mano de obra. Sin embargo, este compromiso no se ha materializado. Según el informe de Amnistía Internacional de 2018, al menos 7 000 migrantes y refugiados languidecen en centros de detención libios donde abundan los abusos y escasean el agua y la comida. Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), solo en abril de 2018, la guardia costera interceptó a 1 485 mujeres, hombres y niños en el mar y los llevó de vuelta a Libia. Una vez interceptados, los refugiados y migrantes son transferidos a centros de detención administrados por el Departamento de Lucha contra la Migración Ilegal. Además, en sus observaciones de 2017 sobre la aplicación por Libia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la Comisión de Expertos tomó nota de que los migrantes son objeto de explotación financiera y trabajo forzoso. Al tiempo que reconoció la complejidad de la situación en el país, la oradora subrayó que ninguna estrategia del mercado de trabajo o política de empleo elaborada por las autoridades libias debe atentar contra los derechos humanos y de los trabajadores ni promover la explotación. Por el contrario, debe garantizar el respeto de los derechos humanos fundamentales y el acceso de los grupos más vulnerables a los servicios públicos esenciales. La oradora añadió que no se puede considerar que Libia sea un país seguro como para dejar que su Gobierno asuma la responsabilidad de hacerse cargo de los movimientos migratorios a través de la ruta por el Mediterráneo central hacia Europa. A la luz de las relaciones bilaterales con la UE, es inaceptable tolerar las devoluciones o las expulsiones colectivas. Se deberían establecer rutas seguras y regulares hacia Europa para los migrantes y los refugiados, entre otras cosas mediante reasentamientos humanitarios y visados. La oradora también expresó su preocupación en relación con la aplicación por Libia del artículo 3 del Convenio, que requiere que los Estados Miembros tengan plenamente en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales a la hora de elaborar y aplicar una política activa de empleo. Por último, la oradora concluyó que es lamentable que la Federación General de Sindicatos de Libia no pueda expresar su opinión a este respecto, ya que no se le ha permitido formar parte de la delegación libia.

El miembro gubernamental de Egipto agradeció la información suministrada por el Gobierno, que describe los esfuerzos realizados para proporcionar oportunidades de empleo y bienestar a los grupos vulnerables. La estrategia del Gobierno reviste especial importancia en lo que se refiere a los puntos siguientes: *a)* la promoción de los recursos humanos, en particular en la formación profesional; *b)* el impulso a las pequeñas y medianas empresas para que pongan freno al desempleo; *c)* el empoderamiento de las mujeres para garantizar su participación efectiva en el mercado de trabajo, y *d)* el establecimiento de un programa de financiación especial para que las personas con discapacidades puedan poner en marcha sus propios proyectos. El Gobierno ha desplegado todos estos esfuerzos a pesar de las difíciles circunstancias que afronta el país. Esto demuestra que es plenamente consciente de la importancia que reviste promover el trabajo decente y productivo para todos los solicitantes de empleo, y estos factores deben tomarse en consideración al examinar el caso de un país. El orador alentó al Gobierno a que persevere en su empeño de lograr los objetivos previstos en su estrategia respecto del mercado de trabajo. En este sentido, se insta a la OIT a que preste al Gobierno la asistencia técnica necesaria para ello.

Un observador, en representación de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), hablando en nombre del Sindicato de Cargadores de Muelle y Gente de Mar de Libia, consideró que todos los participantes reconocen la complejidad de la situación en el país. Después de años de conflicto, la economía ha quedado destruida. También se reconoce la intención del Gobierno de crear empleo y trabajo decente para solucionar esta difícil situación. Con respecto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Libia, el orador resaltó que, si bien el porcentaje de personas activas en el país es tan sólo del 46 por ciento del total de la población en edad de trabajar, en el caso de las mujeres el porcentaje es inferior al 27 por ciento, lo que significa que el número total de mujeres que trabajan representa sólo un tercio del de los hombres. Además, según un informe reciente de la Fundación Friedrich Ebert, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el país se limita a cuatro sectores: la administración pública, la educación, la sanidad y la seguridad social. En relación con esto, el orador indicó que determinadas prácticas administrativas fomentan el empleo de las mujeres únicamente en algunos sectores. El desafortunado fenómeno de la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras también merma la participación femenina en el mercado de trabajo. Con objeto de fomentar el empleo productivo de las mujeres, es importante poner en práctica programas de educación y formación profesional, y restablecer el Estado de derecho para garantizar la seguridad de las mujeres. Por lo referente al sector marítimo del país, el orador resaltó que Libia es uno de los

países del Norte de África con litoral en la cuenca del Mediterráneo, cuyas aguas suelen asociarse a los peligrosísimos viajes que algunos migrantes desesperados tienen que hacer para huir de los conflictos y la penuria. En este momento están en funcionamiento 14 de los 16 puertos del país. Sin embargo, debido a la inversión insuficiente y a la falta de recursos, algunos operadores portuarios tienen dificultades para pagar a sus trabajadores, por no mencionar la infraestructura deficiente de algunos puertos, que entraña notables carencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como problemas de seguridad. Las aseguradoras y los sindicatos marítimos continúan advirtiendo a los armadores de que avisen a las tripulaciones de la volatilidad de la situación, así como de las actividades de contrabando de petróleo que tienen lugar en la costa occidental del país. Se considera que el sector marítimo tiene un gran potencial. Por consiguiente, se espera que se adopte un enfoque global para elaborar una política que reactive plenamente los puertos y el transporte marítimo, con miras a crear empleo estable, productivo y a largo plazo. Habida cuenta de las dificultades en el terreno, es necesario que el Gobierno adopte, en consulta con los interlocutores sociales, una política de empleo encaminada a estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, y a superar el desempleo y el subempleo de conformidad con el Convenio. A este respecto, el Gobierno debería seguir la Recomendación núm. 205, en la que se brinda orientación a los Estados Miembros de la OIT sobre las medidas que deben adoptarse para generar empleo y trabajo decente en aras de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia en las situaciones de crisis que surgen en momentos de conflicto. Los sindicatos y las organizaciones internacionales de trabajadores están dispuestos a prestar asistencia para asegurar el trabajo decente a todos los trabajadores.

El miembro gubernamental de Iraq acogió con agrado la información proporcionada por el Gobierno. Dada la difícil situación en el país a causa de la guerra y la consiguiente falta de seguridad, debería darse un plazo suficiente al Gobierno para que responda a los comentarios de la Comisión de Expertos. Se valora enormemente la asistencia técnica de la OIT para que el país pueda aplicar el Convenio.

El miembro trabajador de Burkina Faso señaló que hacer uso de la palabra sobre la aplicación del Convenio es irrelevante. En nombre de la moral, de la dignidad y de la integridad humana, cabe inclinarse ante la memoria de todos los libios masacrados durante la agresión imperialista al pueblo libio, al igual que de quienes siguen perdiendo la vida a causa de daños colaterales relacionados con esta desestabilización. Es lamentable la pasividad de las instituciones internacionales y especialmente de las africanas ante esta desarticulación política, económica, social y militar cuyas consecuencias humanas son inestimables en el país y en la franja sahelosahariana. En este contexto, la cuestión del empleo se plantea de manera cruel. La adopción de una política de empleo que tenga en cuenta las aspiraciones profundas del pueblo libio para el desarrollo de su país, respetando los valores humanos de solidaridad, es una exigencia de extrema urgencia. Esto también debe realizarse respetando el Convenio y la Recomendación conexos. Ante los casos de esclavitud en el país, cabe animar al pueblo libio y expresar su solidaridad con él en su lucha por la reconstrucción del país sobre la base de los valores humanos de igualdad, integridad y solidaridad. El orador instó a los sindicalistas y a otras organizaciones de la sociedad civil libia a seguir siendo solidarios y a resistir a los estragos del imperialismo, y pidió a la OIT que preste su asistencia técnica.

El miembro gubernamental de Argelia se felicitó de la memoria del Gobierno y de los esfuerzos realizados a pesar de la situación transitoria por la que atraviesa el país para establecer una política de empleo y de desarrollo del personal encaminada a fomentar el desarrollo de la formación y la lucha contra el desempleo. El apoyo a las pequeñas y medianas empresas, la promoción del espíritu empresarial de las mujeres y la creación de una base de datos de recursos humanos para impulsar la autonomía y el desarrollo para el período 2013-2040 contribuirán al surgimiento de una nueva visión de la política pública a corto y a medio plazo que convertirá al empleo en un motor de la coherencia política económica. El orador tomó nota con satisfacción de las medidas adoptadas por el Gobierno para desarrollar la información sobre el mercado de trabajo y asegurar el seguimiento y la evaluación de la política de empleo a través de la recopilación de datos exactos durante la aplicación de esta última. Además, puso énfasis en la realización de estudios, la facilitación de datos sobre la orientación de las políticas de empleo, y el registro de las ofertas de trabajo en colaboración con los interlocutores sociales y con el Centro. En ese contexto, cabe encomiar el programa experimental iniciado en 2017 para financiar a las pequeñas y medianas empresas a fin de mejorar la empleabilidad, el espíritu empresarial y la iniciativa en el ámbito del trabajo autónomo de las mujeres, los hombres y los jóvenes. Se acogieron con sumo agrado las medidas adoptadas por el Gobierno para gestionar el tema de los trabajadores migrantes clandestinos, en colaboración con los países vecinos, los países de origen y las organizaciones internacionales. Se trata igualmente de promover la relación entre la migración y el desarrollo y de reforzar la base de datos relativa a estos trabajadores. El orador concluyó señalando que no hay estabilidad económica y social sin creación de empleo, y que el trabajo decente es la piedra angular de la cohesión social. Para cumplir estos compromisos, es necesario apoyar los esfuerzos del Gobierno encaminados a lograr la estabilización política, social y económica del país. La asistencia técnica de la OIT con miras al cumplimiento de estos compromisos es altamente apreciable.

El representante gubernamental expresó su agradecimiento a todos los participantes en la discusión y destacó que el Gobierno de reconciliación nacional se compromete a proseguir su cooperación con la OIT. Se espera que se publique en breve el Informe Nacional sobre Desarrollo Humano de 2018. Éste está orientado al establecimiento de marcos para mejorar el mercado laboral y la competitividad económica en el ámbito nacional. Además, se someterá a la próxima reunión de la Comisión de Expertos una memoria sobre la aplicación del Convenio. El orador subrayó el compromiso del Gobierno de aplicar una política nacional de empleo, en consonancia con el Convenio. Aunque la economía del país depende del petróleo y este recurso se enfrenta a una inestabilidad en el mercado internacional, el Gobierno continuará adoptando las medidas necesarias para reducir la tasa de desempleo. El Gobierno también se comprometerá a seguir celebrando consultas con los interlocutores sociales en aras de la paz social y la protección social. Los datos extraídos de la encuesta de 2017-2018 establecerán indicadores sobre la fuerza de trabajo en diferentes regiones del país. El orador reafirmó el compromiso del Gobierno de garantizar iguales niveles de desarrollo, centrándose en particular en las zonas alejadas.

Los miembros empleadores señalaron que la información proporcionada por los participantes en sus intervenciones ponía de relieve la situación por la que atraviesa Libia. Todos los participantes están de acuerdo respecto al estado en el que se encuentra Libia y los esfuerzos que el Gobierno está llevando a cabo con miras a generar empleo. El Gobierno solicita tiempo para cumplir con los objetivos establecidos en el Convenio y asimismo solicita la asistencia técnica de la OIT para alcanzar los mismos. Esto último, parece mostrar la buena voluntad del Gobierno para

solucionar los problemas vinculados al cumplimiento del Convenio por los que atraviesa. En este escenario, los miembros empleadores reiteraron lo ya expuesto en su primera intervención en relación con el reconocimiento de la complejidad de la situación que prevalece en el país. Esperaban que el Gobierno se encontrara pronto en condiciones de comunicar las informaciones solicitadas por la Comisión de Expertos, con ayuda de la asistencia técnica de la OIT que ellos mismo habían solicitado y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En particular, esperaban que el Gobierno pudiera brindar información sobre la estrategia del mercado de trabajo, la manera en que se estima que se lograrán los objetivos de empleo establecidos en el Convenio, el avance en la compilación de la información sobre la situación del mercado de trabajo, las medidas adoptadas para impulsar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y aquellas adoptadas para promover la participación en el mercado de trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad, así como datos estadísticos actualizados sobre la situación del mercado de trabajo.

Los miembros trabajadores hicieron hincapié en que, en medio del conflicto, las normas internacionales del trabajo son, de hecho, más importantes todavía. El Gobierno ha indicado que ha adoptado medidas para modificar la estrategia del mercado de trabajo y revisar la política de empleo, teniendo en cuenta la realidad actual, entre otras cosas, en materia de desempleo, subempleo y desarrollo de las calificaciones de la fuerza de trabajo. El Convenio prohíbe la discriminación en el empleo contra las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con discapacidades, los trabajadores de edad y los migrantes. Así pues, el Gobierno debe suministrar información sobre las estrategias para aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas más expuestas a carencias en materia de trabajo decente, incluyendo, entre otras cosas, datos estadísticos desglosados por edad y por sexo. El Gobierno ha confirmado que la modificación de la estrategia del mercado de trabajo y la revisión de la política de empleo se llevan a cabo mediante un proceso integrante y en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tal como prevé el artículo 3 del Convenio. El artículo 1 del Convenio dispone que los gobiernos deben garantizar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. A este respecto, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que: *a)* se deje guiar por las recomendaciones pertinentes de la OIT, como las Recomendaciones núms. 169, 189 y 205; *b)* preste especial atención a los más de 200 000 desplazados internos y a la crisis migratoria en general; *c)* garantice que los jóvenes y los trabajadores migrantes tengan acceso a oportunidades de empleo; *d)* proporcione información actualizada y detallada sobre la estrategia del mercado de trabajo y la política de empleo, y la manera en que se cumplen los objetivos de empleo, y *e)* comunique a la Comisión de Expertos estadísticas actualizadas sobre la situación del empleo, teniendo en cuenta los niveles y las tendencias del empleo, desempleo y subempleo, así como las calificaciones de la población activa, especialmente de los jóvenes. Para ello, el Gobierno debería establecer un sistema de recopilación de datos que permita analizar y evaluar la situación del empleo en el país, y medir empíricamente el grado de cumplimiento del Convenio. La Comisión de Expertos destacó el papel singular que desempeñan las pequeñas y medianas empresas y, por lo tanto, la pertinencia de la orientación que ofrece la Recomendación núm. 189. Así pues, el Gobierno debería proporcionar información sobre las medidas y programas establecidos para fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que solicite la asistencia y el apoyo de la OIT para abordar las cuestiones planteadas en relación con el cumplimiento del Convenio.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión puso de relieve el impacto y las consecuencias de los conflictos en la pobreza y el desarrollo, el trabajo decente y las empresas sostenibles, y reconoció la importancia del empleo y del trabajo decente para promover la paz, permitir la recuperación y fomentar la resiliencia.

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión, la Comisión, al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno y la existencia de un conflicto armado, pide al Gobierno que suministre información en relación con:

- **estadísticas actualizadas sobre el mercado de trabajo, desglosadas por sexo y edad;**
- **la estrategia del mercado de trabajo y la manera en que se espera lograr los objetivos del empleo;**
- **los progresos realizados en la compilación y análisis de datos sobre el mercado de trabajo, y**
- **las medidas adoptadas a fin de promover el establecimiento de pequeñas y medianas empresas y su desarrollo, y las medidas introducidas para aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas en situaciones de vulnerabilidad.**

La Comisión insta al Gobierno a que presente una memoria detallada a la Comisión de Expertos para su examen en su próxima reunión, que tendrá lugar en noviembre de 2018.

Asimismo, la Comisión insta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para adoptar y aplicar sin demora una política activa encaminada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Por último, la Comisión insta a la OIT, a la comunidad internacional y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que concierten esfuerzos con el objetivo de reforzar el sistema de la administración del trabajo en Libia, a fin de que el pleno empleo, productivo y libremente elegido sea una realidad en Libia lo antes posible.

El representante gubernamental recordó que, como ya se ha indicado, noviembre de 2018 es un plazo demasiado corto y su Gobierno necesita más tiempo para responder a la solicitud de la Comisión de Expertos. A pesar de la brevedad del plazo, su Gobierno hará todo lo posible por aplicar las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia.

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1977)

Un representante gubernamental señaló que la esencia del Convenio es proteger a los trabajadores y que el reclamo provenía de los empleadores. Los empleadores instrumentalizan el Convenio para cuestionar un modelo económico exitoso, añorando políticas de privilegio que les beneficiaban, y para que el Estado no fije salarios dignos para los trabajadores. El Gobierno desarrolla políticas económicas y sociales que protegen a sectores que históricamente fueron excluidos y discriminados. El diálogo, la consulta con los diversos sectores y la búsqueda de consenso, son los métodos utilizados en el respeto a la legalidad nacional e internacional. El Convenio fue adoptado para complementar otros convenios relativos a la protección de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas. Se aplica una política de incremento paulatino y sistemático del salario mínimo y el reclamo de los empresarios parece dirigirse contra la justicia social. El Preámbulo del Convenio reafirma el rol de los Estados de proteger a los grupos asalariados, los cuales se encuentran en situación desventajosa con relación a los empleadores.

El rol del Estado de proteger a los trabajadores es un mandato constitucional, que no se abandona por una inadecuada interpretación del Convenio. El objetivo central del Convenio se encuentra determinado en su artículo 1 que requiere el establecimiento de un sistema de salarios mínimos aplicable a todos los grupos de asalariados. El aspecto esencial del Convenio es la fijación del salario mínimo y no precisamente el diálogo social, que es parte de la herramienta para lograr ese objetivo. Existe un Convenio específico sobre el diálogo social que no es objeto de este examen y que no ha sido ratificado por el Gobierno. El artículo 4, párrafo 2, del Convenio se refiere a la consulta exhaustiva y a los mecanismos de establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo, es decir, al diseño normativo de las pautas que rigen el proceso de determinación del salario mínimo y no a su determinación anual. Desde 2006, la política salarial del Gobierno se dirige a reducir las enormes brechas económicas y a favorecer a los sectores tradicionalmente excluidos, es decir, a los que menos ganan, incrementando los salarios por encima de la tasa de inflación, preservando la sostenibilidad de la inversión pública y privada. Bajo esta premisa se realizan los incrementos anuales de los salarios. En ese marco, el representante gubernamental destacó que la interpretación jurídica del Convenio debe ser más rigurosa, y no se debe perder de vista que su espíritu es la protección del trabajador asalariado, por causa de las asimetrías intrínsecas con el sector empleador. La fijación de salarios mínimos se desempeña en el siguiente marco institucional: 1) el artículo 49 de la Constitución dispone que la ley regulará las relaciones laborales, incluida la fijación de los salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; 2) el artículo 52 de la Ley General del Trabajo establece que la fijación de la remuneración o salario se hará por el Gobierno central, y 3) el artículo 8 del decreto supremo núm. 28699 de 1.º de mayo de 2007 establece que los empleadores y trabajadores podrán acordar libremente las remuneraciones, y que las mismas tienen que estar por encima del salario mínimo nacional determinado por el Gobierno. El marco institucional, en consecuencia, está establecido y tiene su origen en la Constitución Política del Estado, norma que ha sido consultada con trabajadores y empleadores y con todo el pueblo, siendo el producto de una Asamblea Constituyente y de un referéndum aprobatorio.

Históricamente, en la relación entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, existieron factores favorables a los empresarios que anularon los mecanismos de la negociación colectiva por sectores económicos. Esta situación obligó a los trabajadores a recurrir al Estado para la atención de sus demandas, incluido con respecto al tema salarial. Desde 2006, el Gobierno desarrolla medidas que permiten incrementar las remuneraciones indebidamente bajas, en pleno cumplimiento con el espíritu del Convenio, respetando los mecanismos de diálogo y consultas con los sectores involucrados, en el marco de la Constitución y legislación vigente. El Gobierno cuadruplicó el salario mínimo que en 2005 era de 63 dólares de los Estados Unidos (uno de los más bajos de la región) y que actualmente alcanza a 295 dólares. Sin embargo, pese a haberse cuadruplicado, el salario mínimo sigue siendo inferior a las necesidades requeridas por el trabajador y su familia. Este incremento salarial se estableció tomando en cuenta los criterios estipulados en el artículo 3 del Convenio: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. La política salarial establecida por el Gobierno es proporcional al crecimiento económico y la producción nacional. Gracias al modelo económico social productivo y comunitario, también esto se cuadruplicó. El producto interno bruto (PIB) ha crecido de 9 568 millones de dólares en 2005 a más de 37 000 millones de dólares en 2017. Por tanto, no se trata de incrementos arbitrarios, sino incrementos fundamentados en la economía sólida y creciente. Asimismo, el incremento salarial se estableció considerando la posición de los trabajadores y de los empleadores, con quienes el Gobierno propicia diálogos y consultas recurrentes como demuestran las reiteradas mesas de trabajo establecidas al más alto nivel del Gobierno con los representantes de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB). El Banco Mundial reconoce que el país se encuentra entre los primeros de la región en la reducción de la desigualdad salarial. De acuerdo con el índice de Gini Laboral, la brecha salarial en los últimos diez años mejoró del 0,53 al 0,44 por ciento. Fruto del modelo económico, se logró reducir la pobreza extrema del 38,2 al 17,9 por ciento en el período 2005-2017. Más de 3 millones de personas salieron de la pobreza y la mayoría de la población (58 por ciento) tiene ingresos medios que le permiten vivir bien. La política salarial genera mayor demanda interna, que es muy beneficiosa también para el sector privado cuyas utilidades se han multiplicado cuatro veces, creciendo de 8 663 millones de bolivianos en 2006 a 27 766 millones de bolivianos en 2017. El modelo económico se basa en los siguientes pilares: nacionalización de los recursos naturales e industrialización, fortalecimiento de la demanda interna, redistribución de la riqueza y enérgica inversión estatal. Estos pilares garantizan los resultados siguientes: estabilidad económica, generación de empleo y reducción de la tasa de desempleo, constante crecimiento de la economía, los cuales contribuyen a disminuir la pobreza y los niveles de desigualdad. Como demuestran las cifras, los empresarios privados se benefician en gran medida de la estabilidad económica, política y social, y de la seguridad jurídica que brinda el Gobierno desde 2006, para realizar inversiones y emprender iniciativas nuevas con la seguridad de resultados óptimos. Los empresarios deben otorgar seguridad y estabilidad social a los trabajadores y trabajadoras que de ellos dependen, a pesar de que existen quienes provocan quiebras de empresas premeditadamente y las abandonan. El representante gubernamental lamentó las infundadas acusaciones de los empleadores con argumentos procedimentales para limitar el incremento justo y equitativo del salario mínimo de conformidad con lo establecido en el Convenio, así como la decisión de incluir este caso para discusión en la Comisión. Al contrario, se debería alentar a los gobiernos a mejorar el nivel de vida de su población, en el marco del objetivo del Convenio y a la luz de los derechos humanos.

Los miembros empleadores agradecieron las informaciones suministradas por el Gobierno. El caso, si bien, es examinado por primera vez en la Comisión, no es ajeno a los comentarios de la Comisión de Expertos, quienes efectuaron observaciones al respecto en 2013, 2014, 2017 y 2018. Los expertos ya han solicitado al Gobierno la adopción de medidas urgentes para garantizar la consulta exhaustiva con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y su participación directa en el procedimiento de fijación del salario mínimo. También habían notado con preocupación, que la CEPB y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), alegan que desde 2006 se ha omitido sistemáticamente la inclusión de las organizaciones de empleadores en las consultas de fijación de salarios mínimos. Este año, la Comisión de Expertos recordó nuevamente que el Convenio requiere que se consulte exhaustivamente con los actores sociales para el establecimiento, aplicación y modificación de los mecanismos de fijación, y que la participación activa de las organizaciones de trabajadores y de empleadores es esencial

para que se tengan en cuenta del mejor modo posible todos los factores pertinentes en el contexto del país. Corresponde pues analizar si las recomendaciones de la Comisión de Expertos han sido consideradas. Al respecto, los miembros empleadores sostuvieron que el Gobierno está muy lejos de cumplir con el Convenio, tanto en cuanto al procedimiento de fijación, como en cuanto a los criterios que se han utilizado para la fijación de salarios. En cuanto al primer aspecto, el artículo 4 del Convenio obliga a consultar a los actores sociales, de conformidad con las normas más elementales de la OIT, en la cual el diálogo tripartito es un pilar fundamental. Las características de este diálogo son la buena fe de los interlocutores y el afán de alcanzar consensos. Cuando tal consenso no se logra, quien tiene a su cargo tomar una decisión debe incorporar en la misma las sensibilidades de los que han participado en el diálogo. El Convenio califica la forma de la consulta como «exhaustiva». Por lo tanto, el Gobierno, debe hacer un esfuerzo adicional en la facilitación del diálogo y en la profundización del mismo. La expresión del Gobierno según la cual la CEPB «no pidió expresamente» participar en las decisiones relativas a la fijación de salarios mínimos desconoce la obligación que le impone como responsable de la consulta exhaustiva. Los empleadores han solicitado ser parte del diálogo sobre el salario mínimo, tal como reflejan los informes de la Comisión de Expertos. En recientes declaraciones a los medios locales, los altos funcionarios del Gobierno, como el Ministro de Economía y el Ministro de la Presidencia aseguraron que el sector empresarial no participará en la toma de decisiones sobre salarios mínimos y que desde 2006 es, en esencia, política del Gobierno, fijar el incremento salarial sólo con el sector de los trabajadores. El Gobierno confirma esta política ante la Comisión y pretende hacer una nueva lectura del Convenio, en la cual ya no tendría validez la consulta a los actores sociales sobre las modificaciones salariales. La Comisión no puede aceptar que un gobierno desprecie el diálogo social y debe responder con la misma drástica cuando se trata de la falta de consulta de los empleadores.

En cuanto a la inobservancia de los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de salarios mínimos, los expertos recogen una declaración del Gobierno en donde afirma que para la fijación del salario mínimo se considera la inflación, la productividad, el producto interno bruto (PIB), el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones del mercado y el costo de vida. Tal afirmación no es exacta. En la legislación boliviana, existen dos referentes salariales. Por un lado, existe el salario mínimo nacional que es universal para todos los trabajadores, sin diferenciación por grupos de asalariados, como sería deseable por razones económicas y jurídicas, y permitido por el Convenio. Por otro lado, el denominado «haber básico» que se aplica a todos los trabajadores y no puede ser inferior al salario mínimo nacional. Su fijación es consecuencia de la contratación individual o colectiva entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, se emiten anualmente resoluciones ministeriales que obligan a las partes a negociar incrementos al «haber básico» dentro de un plazo límite, bajo pena de aplicación de multas y sanciones al empleador. Entre 2006 y 2018, el salario mínimo nacional subió un 312 por ciento y el «haber básico» un 149 por ciento, ambas cifras muy por encima de la inflación acumulada de ese período. El salario mínimo nacional es mayor que el PIB por trabajador, lo cual denota la baja productividad por trabajador. El orador se preguntó si el índice de productividad, la sostenibilidad de las empresas y la generación de más y mejores empleos, fueron elementos tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo. La política salarial del Gobierno explica la precarización del empleo, el incremento en las tasas de desempleo, y el avance en los indicadores de informalidad (cerca del 61 por ciento de la población ocupada). También ha subido el porcentaje de trabajadores que perciben un salario menor al mínimo nacional, justamente por el avance de la informalidad. En el caso del sector público, se identifica la caída del empleo protegido y una subida del empleo temporal. Los miembros empleadores notaron empero que el Gobierno aplicaba los criterios del Convenio en el sector público, donde hace el papel de empleador. Las empresas públicas para aplicar aumentos salariales deben hacer un análisis sobre la utilidad neta y disponibilidad financiera en cada empresa, debiendo demostrar sostenibilidad financiera y la necesaria existencia de utilidad operativa. Los miembros empleadores concluyeron que el Gobierno omitía deliberadamente la consulta a la organización de empleadores y la consideración de los criterios técnicos que deberían motivar la fijación de salarios mínimos.

Los miembros trabajadores señalaron que, en 2017, el salario mínimo nacional se había incrementado mediante el decreto supremo núm. 3161, de 1.º de mayo de 2017, teniendo en cuenta un pliego de recomendaciones presentado por la Central Obrera Boliviana (COB) y, de acuerdo con los informes obtenidos, los factores socioeconómicos tales como la inflación, la productividad, el PIB, el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones de mercado y el costo de vida. Hoy el salario mínimo se sitúa en 2 060 bolivianos, un 335 por ciento más respecto de 2006. La fijación del salario mínimo es importante por diferentes motivos. En primer lugar, los salarios representan una fuente crucial de ingresos para los hogares, y en consecuencia tienen una enorme influencia en el nivel de vida de la población. En segundo lugar, representan una fuente de realización personal. En tercer lugar, cuando el Estado establece el salario mínimo está garantizando que el trabajador pueda cubrir las necesidades indispensables para su supervivencia. El Preámbulo de la Constitución de la OIT proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado. El salario mínimo permite a los trabajadores y a sus familias llevar una vida digna, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo económico. Si bien es cierto que los factores económicos pueden condicionar los incrementos del salario mínimo, no puede olvidarse que el salario mínimo es esencial para evitar el impacto de las contingencias económicas sobre los trabajadores y los hogares de menores ingresos y mayor vulnerabilidad. La Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) establece que «la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores». El salario mínimo tiene como objetivo fundamental proporcionar a los trabajadores la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

Sin perjuicio de ello, y como mencionó la Comisión de Expertos en sus observaciones, el Convenio requiere que se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas para el establecimiento, aplicación y modificación de los mecanismos a través de los cuales se fijan y ajustan en el tiempo los salarios mínimo (artículo 4, 2)). Además, la participación activa de estas organizaciones es esencial para que se tengan en cuenta, del mejor modo posible, todos los factores pertinentes en el contexto del país. Por ello, la Comisión de Expertos instó firmemente al Gobierno a tomar sin demora medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar su participación plena y efectiva en la fijación y el ajuste del salario mínimo. El salario mínimo es una de las instituciones más importantes, y permite para su fijación, la intervención del

Gobierno junto con trabajadores y empleadores. Es un estándar de orden público que intenta que el salario cubra las necesidades mínimas: alimentación, vivienda, educación, seguridad social, recreación y vacaciones. Debe ser también el punto de partida de los salarios básicos en los convenios colectivos de trabajo. La fijación de salarios mínimos contribuye además a establecer una serie de reglas de juego iguales para todos. Los miembros trabajadores valoraron que la intención del Gobierno al fijar el salario mínimo fuese implantar políticas salariales sostenibles de cara al cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Las cuestiones del incremento salarial y de la desigualdad salarial ocupan un lugar preminente en la Agenda. La mejora de los salarios y las oportunidades de trabajo decente son esenciales para la erradicación de la pobreza y la reducción de las brechas de desigualdad existentes en el país. Los miembros trabajadores avalan la importancia del diálogo social y la consulta con los interlocutores sociales previa a la fijación del salario mínimo. El diálogo social debe ser institucionalizado, es decir, contar con estructuras tripartitas permanentes para el debate sobre políticas públicas, y con una agenda programática para dar respuesta a los problemas que afectan a la sociedad. Sin embargo, al fin de institucionalizar el diálogo social institucionalizado, se necesita buena fe, aportes y responsabilidades. En definitiva, la institucionalización del diálogo social debe servir para: 1) generar un desarrollo sostenible e inclusivo para mejorar la calidad de vida y las condiciones sociales; 2) dotar de mayor participación a los trabajadores en la distribución de la riqueza, a fin de eliminar las desigualdades actuales; 3) promover el trabajo decente y niveles de salarios que permitan una vida digna, el respeto de la libertad sindical y el fortalecimiento de la negociación colectiva, y 4) reducir la brecha entre la extrema pobreza y la riqueza concentrada, permitiendo la inclusión social. Sin salarios suficientes y una protección laboral adecuada no habrá una sociedad inclusiva y se pone en peligro la paz social.

El miembro empleador del Estado Plurinacional de Bolivia subrayó que en los últimos años el sector empleador boliviano había venido presentando reclamos ante la OIT, por el incumplimiento sistemático del Convenio por parte del Gobierno desde 2006, en lo que respecta a la obligación de consulta exhaustiva a las organizaciones de empleadores. El orador indicó que la política del Gobierno en materia de salario había originado consecuencias económicas negativas en varias empresas que no gozan de un mecanismo efectivo de control de legalidad ni de la seguridad jurídica para poner límite a la conducta del Gobierno. El tratamiento del caso ante la Comisión abre la expectativa de que en un foro internacional, pueda llamarse a la reflexión al Gobierno para que incluya a todos los actores en la fijación del salario mínimo. El Convenio fija en sus artículos 1 y 4 la necesidad de efectuar una consulta exhaustiva de las organizaciones representativas de trabajadores y también de empleadores para establecer un sistema de salarios mínimos y, en su caso, los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el mismo. En su artículo 3, el Convenio fija además los elementos a tener en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos. En cuanto a la consulta exhaustiva, a pesar de los reclamos y observaciones que la CEPB ha venido efectuando de manera insistente en los últimos años, el Gobierno no ha llevado a cabo ningún cambio. Ha mantenido su política de hacer total abstracción de la participación y consulta con las organizaciones empresariales. El Gobierno se limitó a sostener reuniones exclusivamente con las organizaciones de los trabajadores bajo el liderazgo de la COB. En ningún momento el Gobierno contó con la opinión, menos aún con la aprobación, de la CEPB, la cual se tuvo que conformar con conocer las determinaciones asumidas en la prensa nacional, así como en los boletines legales periódicamente publicados. Además, los representantes del Gobierno, de manera reiterada, han venido manifestando públicamente su absoluta negativa a aceptar la participación del sector empresarial privado en ningún tipo de discusión sobre la fijación del salario. Entre otras declaraciones públicas de Ministros de Estado en los medios de comunicación social, el Ministro de la Presidencia indicó que la fijación de salarios se hace sólo con los trabajadores señalando al respecto que es parte de un Gobierno de trabajadores y no de la clase empresarial.

El orador también indicó que desde 2006, no sólo no se ha permitido la participación del gremio empresarial en la fijación del salario, sino que, además, se ha priorizado un esquema inequitativo de participación puesto que la COB ha sido la única instancia a la que se ha recurrido para validar las medidas salariales. Definir la fijación del salario mínimo y sus incrementos sólo con los representantes de los trabajadores, desvirtúa por completo el espíritu del diálogo social y el tripartismo promovidos por la OIT en materia de fijación de políticas laborales. El orador recordó que también deben de llevarse a cabo consultas en relación a los elementos a tener en cuenta para fijar el nivel de los salarios mínimos. Dicha consulta valida el diálogo social como mecanismo suficiente y legítimo, para la definición del sistema de fijación del salario mínimo. El Gobierno ha aplicado incrementos desproporcionados y alejados de la realidad económica. Desde 2006 hasta el presente año, el incremento del salario mínimo nacional ha alcanzado un porcentaje acumulado de 312 por ciento como resultado global de los incrementos efectuados en cada año. Estos incrementos exceden por mucho la tasa de inflación anual y desconocen la existencia de otros factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, los niveles de productividad, el fomento de mayores y mejores tasas de empleo decente, la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo, la preservación del empleo digno, y la sostenibilidad de las empresas. Por otro lado, el Gobierno, al fijar los incrementos salariales no considera el avance de la informalidad en el mercado laboral. El orador indicó también que se exige al sector empleador negociar convenios cuya presentación al Ministerio de Trabajo debe hacerse dentro de fechas límites, so pena de recibir multas o sanciones económicas. Algunas dirigencias sindicales aprovechan esta situación para exigir a los empleadores incrementos mayores a cambio de cumplir con la formalidad de la firma de acuerdos. Finalmente, el orador solicitó que la Comisión se pronuncie sobre el reclamo formulado e instó al Gobierno a que cumpla con todos los términos del Convenio a fin de salvaguardar y ampliar el mercado laboral decente en el país.

El miembro trabajador del Estado Plurinacional de Bolivia declaró que los trabajadores están comprometidos con el cumplimiento del Convenio desde su ratificación. Una de las razones que justifica los recientes incrementos salariales es que, a partir de la década de 1980, se generó una congelación de los salarios mínimos que en parte se atribuye a la adopción de medidas mediante las cuales se efectuó la privatización de diversas empresas estatales, por ejemplo, de algunas empresas mineras y cementeras. Dicha congelación de salarios mínimos culminó en 2005, lo que implica que los trabajadores sufrieron por muchos años. En relación a la aplicación del Convenio, el artículo 10 del Estatuto de la CEPB, indica que la CEPB «no podrá asumir representación legal por sus afiliados, para la negociación o solución de conflictos obrero-empresariales particulares e individuales y, en consecuencia, carece de personería jurídica para admitir citaciones o notificaciones, ni aceptar demandas o pliegos petitorios de sector laboral alguno, que involucren o se formulen a sus entidades componentes o a través de la Confederación».

Por otra parte, durante muchos años los trabajadores se habían visto privados de participar en el diálogo social al mismo nivel que el Gobierno y los empleadores. No ha sido sino hasta tiempos recientes que ha habido avances en cuanto a la participación de los trabajadores, ya que actualmente incluso participan en la fiscalización de empresas estatales en sectores estratégicos. Sin embargo, en lo que respecta a algunas empresas privadas, un número importante de trabajadores, más de 400, se ha visto afectado en sus actividades laborales puesto que tales trabajadores han sido obligados a tomar vacaciones colectivas o han sido despedidos con los argumentos de que las empresas se encontraban en déficit, que no podían cumplir con el pago del salario mínimo o acordar incrementos salariales. El orador sugirió que podría adoptarse una legislación para la creación de empresas sociales para que los trabajadores puedan asumir la gestión de algunas empresas que se hayan declarado en déficit. Existen actualmente, por ejemplo en el sector minero, empresas gestionadas por los propios trabajadores con autonomía técnica, económica y financiera. En tales empresas los incrementos salariales pueden o no efectuarse, ya que están sujetos a las utilidades de las mismas, es decir, si no hay utilidades no hay incrementos, y en relación a esto, los trabajadores consideran que la estabilidad laboral y la sostenibilidad de los centros de trabajo son primordiales.

El miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), agradeció al Gobierno por la información proporcionada. El Convenio fue adoptado tomando en cuenta la necesidad de complementar la protección de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas. El orador también agradeció los esfuerzos realizados por el Gobierno para tomar en cuenta las posiciones de ambos interlocutores sociales en la definición del salario mínimo. Tal como señala la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es esencial para lograr la prosperidad, lo que sólo es posible si se comparte la riqueza y se combate la desigualdad de ingresos. Por ello, la estabilidad social de los trabajadores es una tarea esencial del Gobierno. Saludó también la información proporcionada relativa a los logros en materia de reducción de la desigualdad salarial alcanzados a través del incremento real del salario mínimo. El orador alentó al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos para fortalecer los mecanismos de consulta con los interlocutores sociales.

El miembro empleador del Uruguay señaló que el Gobierno claramente y sistemáticamente no cumplía con el Convenio. El Gobierno establece salarios mínimos luego de negociaciones con el sector trabajador, sin consultar a las organizaciones de empleadores más representativas. Más allá de toda discrepancia sobre los aumentos y metodologías utilizados para establecer salarios mínimos, la OIT debe estar alerta en las situaciones en las cuales los actores sociales no pueden manifestar su opinión. Ésta es una situación grave en la cual la OIT puede desplegar todo su potencial de ayuda por medio de las oficinas regionales para llegar a un punto de equilibrio razonable en las relaciones laborales. Las políticas que no respetan principios fundamentales en materia de trabajo producen abusos que no se deben tolerar, independientemente del sector social que las impulse. La OIT dispone de todas las herramientas para colaborar con el Gobierno a fin de contribuir a fortalecer un sistema más armónico de relaciones laborales, en el cual el sector empleador pueda ser escuchado. Es necesario evitar violaciones de principios fundamentales en materia de trabajo.

El miembro trabajador del Uruguay recordó que el nacimiento de la OIT partió de la realidad de que en una institución como ésta se puede hacer el ejercicio de que todos somos iguales. En este contexto, el salario mínimo garantiza que aquellos que son más débiles puedan tener un piso salarial debajo del cual no pueden ser remunerados. El orador ofreció en nombre del movimiento sindical de su país, cooperación y ayuda al Gobierno y al movimiento sindical boliviano.

El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela se adhirió a la declaración del GRULAC. El propósito del Gobierno es proteger a los trabajadores contra remuneraciones excesivamente bajas con el fin de eliminar la pobreza y que puedan hacer frente a sus necesidades y las de sus familias, y tomando en cuenta los factores económicos. De conformidad con el Convenio, la fijación de salarios mínimos debe realizarse en consulta con los interlocutores sociales, y aunque dichas consultas no sean vinculantes, contribuyen a la paz laboral y ayudan al Gobierno para que tome la decisión correspondiente, tal como lo establecen los comentarios de la Comisión de Expertos. El Gobierno, para la fijación del salario mínimo y sus incrementos, tiene en cuenta los factores socioeconómicos tales como la inflación, la productividad, el producto interno bruto (PIB), el crecimiento económico, las fluctuaciones del mercado y el costo de vida. El orador alentó al Gobierno a fortalecer sus mecanismos de consulta con los interlocutores sociales, lo que contribuiría a mantener la paz laboral con incrementos salariales que beneficien a los trabajadores y al mundo del trabajo.

El miembro trabajador de El Salvador indicó que las leyes de cualquier país del mundo exigen que los gobernantes cumplan con mantener políticas salariales acorde a las necesidades de la población y a factores de orden macroeconómico. Conlleva a entrar en la disyuntiva entre las demandas salariales de los trabajadores y sus familias y la visión de algunos empleadores que rechazan los aumentos al salario mínimo por la tesis que las empresas no tienen capacidad de soportar el alza. El término de salario mínimo significa lo mínimo para comer, lo mínimo para vestirse, lo mínimo para seguir padeciendo pobreza y marginación. El orador preguntó cómo se podía tener una sociedad decente si se condenaba al trabajador a simplemente conformarse con el mínimo que el sistema le da. Se deben organizar sindicatos para que los empleadores y gobiernos atiendan demandas de mejoras salariales ante el costo de vida. La decisión de aumento del salario mínimo por el Gobierno tuvo a la base los elementos técnicos que la economía refleja, su crecimiento económico, la propuesta del sector laboral y por ende la dinámica del diálogo social. Al observar la tabla de salarios mínimos en América Latina se deduce que varios países con economías menos pujantes que la boliviana, tienen mejores condiciones salariales, así por ejemplo Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica y Panamá, por lo tanto merece crédito y reconocimiento la actuación del Gobierno. La economía del Estado Plurinacional de Bolivia tendrá un dinamismo positivo en el consumo y demanda de productos y servicios. Sin embargo, todavía falta mucho por hacer en la demanda de salarios y trabajo decentes.

La representante gubernamental de Egipto agradeció al Gobierno la información comunicada sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio. Elogió los esfuerzos del Gobierno para aumentar los salarios, eliminar las diferencias económicas, garantizar la sostenibilidad de las inversiones, impulsar las inversiones en el sector público e incrementar los recursos de manera justa. Alentó al Gobierno a que se comprometa plenamente y a que lleve a cabo el diálogo con los interlocutores sociales.

La miembro gubernamental del Ecuador apoyó la declaración del GRULAC y agradeció la información proporcionada por el Gobierno. Lograr un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, requiere grandes

voluntades y el compromiso de los diferentes actores sociales y del Gobierno. Un diálogo social tripartito constructivo permite llegar a consensos basados en el respeto al ser humano. La oradora hizo notar los esfuerzos del Gobierno encaminado a lograr convergencia con los interlocutores sociales en la definición del salario mínimo. Asimismo, acogió con gran satisfacción los logros en materia de reducción de la desigualdad salarial alcanzados a través del incremento real del salario mínimo. Por último, alentó al Gobierno a continuar con sus esfuerzos para fortalecer sus mecanismos de consulta con los interlocutores sociales.

El representante gubernamental de la India agradeció al Gobierno su compromiso de cumplir con sus obligaciones internacionales y agradeció asimismo la información comunicada sobre las medidas positivas emprendidas para reducir las brechas salariales y los niveles de pobreza y elevar los niveles de vida. La participación de los interlocutores sociales pertinentes, especialmente la de aquellos que representan a los más vulnerables, contribuye a la consecución de los objetivos del Convenio.

La miembro gubernamental de Cuba suscribiendo la declaración del GRULAC, consideró que la Comisión de la Conferencia, al analizar este caso, debía tomar en cuenta la información proporcionada por el Gobierno sobre el cumplimiento del Convenio. El Gobierno ha incrementado el salario mínimo en los últimos años de manera proporcional al crecimiento económico y la producción del país. Esto lo ha realizado mediante un proceso que considera la posición de los interlocutores sociales y que atiende al marco institucional establecido por la ley. Asimismo, elogió al Gobierno, ya que se considera entre los primeros de la región en lograr la reducción de las desigualdades salariales y de otras desigualdades, favoreciendo así la consecución de la justicia social. El Gobierno no sólo cumple con los aspectos de procedimiento, sino también con los objetivos del Convenio de mejorar el nivel de vida de los trabajadores y de la población.

El miembro empleador de Honduras señaló que el Gobierno fijó incrementos en lo que respecta al salario mínimo, sin diálogo social y sin consulta con los empleadores. Al tiempo que no se obtuvo ninguna respuesta al pedido de la CEPB de participar en la consulta, los Ministros de Estado manifiestan que, por ser expresión de un gobierno de los trabajadores, sólo deben tratar con ellos. El sector empresarial desconoce si se consideran los criterios previstos en el artículo 3 del Convenio en las negociaciones del Gobierno con la COB, es decir los factores económicos de productividad para determinar el incremento del salario. El orador también destacó que además de imponerse al sector empresarial el incremento del salario mínimo, también se le obliga a suscribir en plazos límites convenios salariales con los sindicatos bajo amenazas de multas y sanciones. La exclusión de los empleadores en la fijación de salarios mínimos no cumple con las disposiciones del Convenio y vulnera los principios de diálogo social y tripartismo que son la piedra angular de la OIT. La Comisión debería instar al Gobierno a cumplir con el Convenio y a permitir la participación de los empleadores en la consulta.

El miembro gubernamental del Uruguay tomó nota con especial interés de las particularidades del cumplimiento del Convenio en la región, donde consideró que en muchos casos las organizaciones sindicales no cuentan con la formación, capacidades y promoción suficientes para el desarrollo pleno de los métodos de fijación de salarios mínimos. En este sentido, destacó las buenas prácticas recientes de su país en materia de diálogo social, tripartismo, consulta y negociación colectiva. El Gobierno del Uruguay se pone a disposición del Gobierno para construir un plan de cooperación con el objeto de fortalecer y desarrollar los mecanismos ya existentes en el país. El orador alentó finalmente al Gobierno a seguir con sus esfuerzos para desarrollar el diálogo social y el tripartismo.

El miembro gubernamental de Argelia expresó su apoyo al Gobierno, que confirma su compromiso en la aplicación del Convenio, mediante la adopción de medidas dirigidas a: 1) valorar los salarios mínimos y reducir las desigualdades de los salarios para responder a las necesidades de los trabajadores y de sus familias; 2) fijar los salarios mínimos en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y 3) impulsar el diálogo y las consultas, así como el control del respeto de las tasas de los salarios mínimos fijadas. El Gobierno está comprometido en un proceso de reformas económicas y aborda algunas prioridades en materia de justicia social y de derechos fundamentales. Una fijación de salarios proporcional al crecimiento económico y a la producción está de conformidad con las disposiciones del Convenio. Las medidas adoptadas por el Gobierno tienen como objetivo la cohesión social, la reducción del desempleo y el crecimiento inclusivo. Invitó a la Comisión a que tome en consideración las respuestas detalladas del Gobierno.

Un observador representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) destacó que no se trata de un caso menor. El Gobierno manifiesta poco respeto al sector privado y a los creadores de empleo decente. No se trata únicamente de un incumplimiento de la obligación de consulta para la fijación de salarios mínimos, conforme al Convenio, ni de la obligación derivada de una disposición técnica de un convenio. Se trata de una falta grave de respeto a los principios fundamentales que inspiraron la creación de la OIT. Expresiones públicas de altos dirigentes denotan un desprecio inaceptable hacia las organizaciones empresariales. Esta preocupante actitud entra peligrosamente en la dinámica de acoso al sector empresarial y ataque a la libertad de empresa y al empleo decente. El orador pidió que estos elementos se tengan en cuenta en la redacción de las conclusiones sobre el caso.

El miembro gubernamental de Bangladesh agradeció al Gobierno la información comunicada y valoró los esfuerzos realizados para proteger y promover los derechos de los trabajadores, incluso a través del aumento de los salarios mínimos desde 2005. El Gobierno tiene en cuenta el contexto socio-económico y la posición de ambos interlocutores sociales. Considerando que se han cumplido el objetivo y los procedimientos establecidos por el Convenio, es aconsejable cerrar el caso**.**

El miembro gubernamental de Iraq recordó que el Convenio establece que tienen que fijarse salarios mínimos, en consulta con los interlocutores sociales. Si bien reconoce que esto puede tropezar con dificultades a la hora de su aplicación en la práctica, el orador indica que parece que en este caso, el Gobierno tuvo en cuenta las reservas de los empleadores.

El miembro empleador de México expresó su preocupación respecto a la declaración del Gobierno en la que reconoce la violación al Convenio, que ha ratificado y cuyo contenido lo obliga, y en la que manifiesta que no ha realizado, y que no tiene la intención de realizar en un futuro próximo, la consulta exhaustiva con las organizaciones más representativas. El Gobierno expresa como fundamento de su conducta que la ley lo autoriza a determinar unilateralmente el nivel de los salarios mínimos. Esto es alarmante pues no sólo se transgrede una obligación derivada del Convenio, sino que también se vulneran los principios elementales de la OIT, incluyendo el diálogo social, la consulta efectiva y exhaustiva, y que constituyen la base de las relaciones entre empleadores, trabajadores y gobiernos en el ámbito de las relaciones de trabajo. Por otro lado, es tranquilizante escuchar a los miembros trabajadores confirmar la importancia de la institucionalización de la consulta a la que el Convenio hace referencia. Asimismo, el diálogo social es esencial en las relaciones laborales,

dado que permite construir acuerdos y evitar la polarización de los sectores. Su importancia se reconoce en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, pues es uno de los cuatro objetivos estratégicos. A ningún Estado Miembro se le puede consentir que de manera consciente y deliberada, no realice las consultas a las que se encuentra obligado bajo la justificación de que actúa en beneficio de una de las partes de la relación laboral. En consecuencia, debe defenderse una cuestión de orden y de legalidad puesto que los principios no se pueden negociar.

El representante gubernamental reiteró que el Convenio en su esencia trata de generar condiciones de igualdad y de erradicar la pobreza y que el Gobierno toma en cuenta estos elementos fundamentales. El reclamo no tiene fundamento porque el Gobierno realiza consultas permanentes con todos los actores económicos para elaborar políticas económicas, incluso con respecto al salario, en las cuales los empresarios privados tienen espacios de diálogo al más alto nivel, a veces con la presencia del Presidente. La fijación del salario mínimo sirve como un mecanismo de redistribución de la riqueza obligando a los empresarios a compartir las utilidades. Por primera vez en la historia, sus ganancias se han multiplicado por cuatro veces. La política salarial ha permitido salir de la pobreza extrema a millones de bolivianos. El Gobierno seguirá manteniendo los mecanismos previstos por la ley para la fijación del salario mínimo. El orador consideró falsa e infundada la denuncia de una política de destrucción del sector privado porque existen mecanismos de consulta permanentes y del más alto nivel con los empresarios privados. Los empresarios han sido consultados constantemente sobre diferentes aspectos económicos nacionales. Además, hay convenios firmados con el Gobierno para preservar la estabilidad económica, incrementar la producción y mantener el empleo. En cuanto a la negociación salarial, se refirió a la información comunicada a la Comisión de Expertos. Tanto los empresarios privados como los trabajadores hacen pública sus propuestas con relación al salario mínimo. Por ejemplo, en 2017, la CEBP en reunión con los Ministros de Economía y Planificación planteó un congelamiento del salario mínimo y un incremento del haber básico del 3 por ciento. Por su parte, la COB planteó un incremento del 10 por ciento del haber básico y del 15 por ciento del salario mínimo nacional. Tomando en cuenta las posiciones de ambos interlocutores, así como parámetros técnicos y económicos, el Gobierno determinó un incremento del 3 por ciento del salario mínimo nacional y del 5,5 por ciento del haber básico. El orador objetó que el incremento salarial ponga en riesgo a la empresa privada. El Gobierno cuida la estabilidad económica y jurídica, como demuestra el incremento de empresas privadas, de aproximadamente 65 000 en 2005 a 295 000 en 2017, con un incremento del 4 por ciento entre 2016 y 2017. El número de asalariados ha crecido más de tres veces. En 2005 existían poco más de 500 000 asalariados ahora son más de 1 008 000. Esta situación se refleja también en el incremento de la seguridad social y el crecimiento del trabajo digno que es obviado por el sector empresarial. La Declaración de Filadelfia de la OIT establece el principio fundamental en base al cual la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos. De esto se desprende la obligación de promover la elevación del nivel de vida. Al tiempo que respeta y valora la contribución del sector privado a la economía, el Gobierno seguirá manteniendo con firmeza la decisión de reducir la pobreza y generar la igualdad económica, política y social para la mayoría de los bolivianos. Por ello, reiteró que la denuncia es infundada y con miras a cuestionar la política de justicia social y redistribución de la riqueza a la cual no se quiere renunciar.

Los miembros trabajadores, tras agradecer al Gobierno por las informaciones aportadas, señalaron una vez más que el diálogo social es la mejor herramienta para crecer con equidad. Permite a los gobiernos y a los actores sociales elaborar una estrategia común para promover el trabajo decente y por consiguiente, la inclusión y la justicia social. El diálogo social tiene una importancia decisiva en la formulación de políticas destinadas a dar respuesta a las necesidades nacionales. Tal y como ha mencionado la Comisión de Expertos en sus observaciones anteriores, el sistema de salarios mínimos previsto en el Convenio pretende actuar como medida de protección social para superar la pobreza, garantizando niveles de ingresos dignos, especialmente para los trabajadores no calificados y de baja remuneración. Tiene como finalidad proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. Como se ha dicho en el seno de esta Comisión, la existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección. La Recomendación núm. 135, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, destaca en su Preámbulo el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos un instrumento eficaz de protección social para la promoción de políticas de desarrollo económico y social. Los salarios mínimos deben también ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres. En ese sentido, los miembros trabajadores valoraron que el Gobierno aplique políticas salariales destinadas a preservar el valor real de la remuneración de trabajadores y trabajadoras con ingresos más bajos, que aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible. En la fijación del salario mínimo, cuestionada por los empleadores bolivianos, se han tenido en cuenta factores económicos de interés de ese sector, como son: la productividad, el PBI, el crecimiento económico y las fluctuaciones del mercado. Sin perjuicio de ello, corresponde al Gobierno cumplir con el Convenio y por ello le exhortan a dar cumplimiento debido e integral al Convenio, incorporando métodos cuantitativos objetivos para la determinación del salario mínimo que aseguren la participación activa de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Esta exigencia de poner en practica procedimientos que aseguren consultas efectivas a los representantes de los empleadores y los trabajadores, es consustancial a todo el sistema normativo de la OIT, cuya pieza central es el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), también ratificado por el Estado boliviano. Para concluir, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a garantizar la participación plena y efectiva de los interlocutores sociales en la fijación y el ajuste del salario mínimo.

Los miembros empleadores agradecieron las intervenciones de los miembros de la Comisión, y señalaron que debe destacarse la coincidencia entre las posiciones de los Grupos de los trabajadores, de los Empleadores y muchos de los gobiernos que intervinieron en la discusión, acerca de la importancia del diálogo social y la consulta a los actores sociales en materia de salarios mínimos. De igual forma, se entiende que, en la práctica de ese diálogo, debe prevalecer la buena fe de todas las partes. Mejorar los ingresos y el nivel de vida de los trabajadores es una preocupación común a trabajadores y empleadores, y es estratégico en el objetivo de erradicación de la pobreza. Dicho fin común, no puede ser alcanzado sin tomar en cuenta las necesidades de unos y las posibilidades de otros, y por supuesto,

las circunstancias económicas del país. Dejar de lado ambas visiones, constituye una pérdida neta para la sociedad en su conjunto, mientras que dejar de lado únicamente a una de las partes, constituye una grave discriminación y un sesgo inaceptable. Las intenciones de mejorar los ingresos de los trabajadores sirven de poco, si el resultado es el crecimiento del sector informal, puesto que se habría logrado mejorar el ingreso de menos personas y arrojar a la informalidad a muchos más, quienes perderían sus ingresos y garantías sociolaborales. Por otro lado, en respuesta a la declaración formulada por el miembro trabajador del Estado Plurinacional de Bolivia relativa a la prohibición estatutaria de la CEPB, los miembros empleadores aclararon que la misma se refiere a la intervención en conflictos individuales de naturaleza laboral de sus agremiados. Asimismo, los miembros empleadores destacaron que el caso en discusión igualmente preocupa a trabajadores y gobiernos que apuestan por la implementación de métodos democráticos para regir el destino de sus naciones. Pone en cuestionamiento el diálogo social, que es uno de los principios fundamentales de la OIT. Actualmente, los empleadores bolivianos son silenciados por parte del Gobierno, el cual ha manifestado que no observaría el Convenio que ha ratificado. En el futuro, podrían ser silenciados los trabajadores o empleadores de cualquier otro país. La Comisión no debería dejar pasar inadvertida una situación de la presente naturaleza, ya que esto minaría la credibilidad de los mecanismos de control de normas de la OIT. Reiteraron su preocupación respecto a la declaración del Gobierno, puesto que es indudable que su conducta no variaría y es violatoria del Convenio. Es indispensable que el Gobierno con legítima voluntad de convocar y consultar exhaustivamente a los actores sociales revise los procedimientos de fijación de salarios. Por las razones expresadas, los miembros empleadores pidieron que en las conclusiones del caso se destaque la gravedad de la situación. Pidieron a la Comisión que solicite urgentemente al Gobierno que: 1) realice consultas exhaustivas a los interlocutores sociales en cuando a la fijación de salarios y que informe de tales acciones a la Comisión de Expertos antes de su reunión de 2018, y 2) acepte una misión de contactos directos y asistencia técnica de la OIT. Finalmente, haciendo hincapié en la gravedad del caso, los miembros empleadores solicitaron que las conclusiones se incluyan en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de la situación de diálogo social disfuncional y de incumplimiento de las disposiciones del Convenio.

La Comisión recordó la importancia de que se consulte exhaustivamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas, así como los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos establecidos en el artículo 3 del Convenio.

Tomando en consideración las informaciones presentadas por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que proceda sin demora a:

- **llevar a cabo consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre la fijación de salarios mínimos;**
- **tener en cuenta, al determinar el nivel de salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos en los términos que establece el artículo 3 del Convenio;**
- **recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar sin demora el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica, y**
- **aceptar una misión de contactos directos de la OIT.**

La Comisión recomendó al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2018, envíe a la Comisión de Expertos una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones.

Un representante gubernamental agradeció a la Comisión por sus trabajos. Tomó nota de las conclusiones con preocupación considerando que éstas son inconmensurables y no reflejan la discusión. No se explican en las conclusiones cuáles son las disposiciones del Convenio que no se cumplen. Se afirma que el diálogo social es disfuncional sin concretar lo que no funciona. En relación con el artículo 3 del Convenio, el orador reiteró que se cumplía con este artículo a través del mecanismo institucional de fijación de salarios derivado, no sólo de la ley y de acuerdos, sino también de la propia Constitución Política del Estado, norma que es el producto de una Asamblea Constituyente y de un referendo aprobatorio. Esta información proporcionada por el Gobierno tampoco ha sido tomada en consideración. La Comisión debe adoptar conclusiones técnicas y tomar en cuenta los argumentos presentados por el Gobierno. Es de lamentar que se haya instrumentalizado un convenio que pretende proteger los derechos de los trabajadores. Una prueba de esta instrumentalización se muestra en el hecho de que las conclusiones no se refieren a las cifras presentadas por el Gobierno. El orador indicó que el Gobierno va a proceder al análisis de las conclusiones y examinar cómo implementarlas.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA (ratificación: 1997)

Un representante gubernamental, Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, indicó que el Estado Plurinacional de Bolivia comparece ante la Comisión, porque en 2014 se adoptó un nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente con una visión mucho más protectora e integral para los niños y adolescentes. En razón de un pedido expreso de sectores de la sociedad, se reconoció excepcionalmente el trabajo independiente de niños con miras a protegerlos de una mejor manera, y sincerando una realidad que globalmente se encubre. Mediante el artículo 129 del Código del Niño, Niña y Adolescente, se fija como edad mínima para trabajar, los 14 años de edad. Excepcionalmente, las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, podrán autorizar la actividad laboral por cuenta propia realizada por niñas, niños o adolescentes de 10 a 14 años, y la actividad laboral por cuenta ajena de adolescentes de 12 a 14 años, siempre que ésta no menoscabe su derecho a la educación, no sea peligrosa, insalubre, atente contra su dignidad y desarrollo integral, o se encuentre expresamente prohibida por la ley. Esta norma fue objeto de observaciones por la Comisión de Expertos en 2015 y 2017. Esto conllevó a la discusión ante la Comisión. En el marco de la independencia de poderes, el 21 de julio de 2017, el Tribunal Constitucional Plurinacional adoptó la sentencia núm. 0025/2017, que declaró la inconstitucionalidad del artículo 129.II del Código del Niño, Niña y Adolescente, y otros artículos conexos (artículos 130.III; 131.I, III y IV; 133.III y IV; y, 138.I del mismo). Por lo tanto, queda sin efecto la referencia a la edad excepcional de 10 años para trabajar. La sentencia mencionada es vinculante, es de cumplimiento obligatorio y tiene efecto derogatorio (conforme al artículo 203 de la Constitución Política del Estado y al artículo 78.4 del Código Procesal Constitucional). En base a estos elementos, se considera que no existe duda alguna de que las disposiciones a las que se refiere la Comisión de Expertos han sido expresamente derogadas. Está vigente la edad mínima para trabajar de 14 años, conforme el artículo 129.I del Código del Niño, Niña y Adolescente, sin excepciones, salvo aquellas previstas en el

Convenio. Cabe señalar que, en la sentencia, el Tribunal Constitucional se refiere expresamente al Convenio como elemento de juicio de constitucionalidad, considerando que el Estado Plurinacional de Bolivia es respetuoso de sus compromisos internacionales. A fin de erradicar el trabajo infantil en el país de manera efectiva, además de este marco normativo, se han venido implementando acciones institucionales desarrolladas por los directores e inspectores de trabajo en base a tres estrategias: i) estrategia de prevención, mediante el desarrollo de capacidades en la aplicación de los derechos fundamentales orientada a niños y adolescentes de unidades educativas, padres de familia, maestros, trabajadores y empleadores; ii) estrategia de fiscalización, en el marco de la cual se realizan inspecciones laborales e inspecciones integrales de oficio o a instancia de parte, donde se encuentran niñas, niños y adolescentes trabajadores; iii) estrategia de acción directa en la protección de la integridad de las niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo, en el marco de la cual se realizan audiencias para restituir sus derechos fundamentales y laborales. Además, el trabajo adolescente está regulado por la resolución ministerial núm. 442/04, la cual regula los derechos y obligaciones de los adolescentes trabajadores (entre los 14 y 18 años) y establece las garantías laborales y de protección a su salud, seguridad industrial, derechos sobre alimentación, recreación y capacitación, e impone sanciones a las infracciones que se cometan en relación al incumplimiento de las normas protectoras de los trabajadores adolescentes.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), a través de la Unidad de Derechos Fundamentales, ha empezado a implementar un sistema de oficinas móviles temporales en zonas alejadas donde no existen oficinas permanentes del MTEPS, con el objetivo principal de lograr la restitución de los derechos de los trabajadores. Se reciben denuncias, se realizan inspecciones, se instalan audiencias, se proporciona información y se realizan acciones de capacitación en la aplicación de los derechos fundamentales de trabajo a adolescentes, jóvenes, padres de familia y población en general. Durante las gestiones de 2016 y 2017, se establecieron 26 oficinas móviles temporales en municipios rurales del Oriente y del Chaco Boliviano. Asimismo, en el marco de la Agenda Patriótica 2025, el Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) y el Sistema de Planificación Integral del Estado, el Gobierno ha establecido los lineamientos generales para el desarrollo integral del país en el horizonte del «vivir bien». Una de las metas del PDES es la eliminación de las determinantes del trabajo de niños, niñas y adolescentes y la explotación laboral. Para reducir el trabajo infantil en 2025, el Gobierno se ha propuesto avanzar en ocho metas por lo menos (erradicación de la extrema pobreza, socialización y universalización de los servicios, salud, educación y deporte, soberanía productiva con diversificación, soberanía alimentaria). El trabajo infantil es consecuencia de las políticas económicas y sociales que prevalecieron en el país hasta 2005, fruto de un legado colonial discriminatorio, de violentas dictaduras, y de políticas neoliberales en las cuales prevaleció la defensa de los intereses de las oligarquías por encima de los intereses del pueblo. Esos modelos tuvieron como resultado altos niveles de desigualdad y pobreza extrema, la cual afectaba hasta 2005 a casi el 40 por ciento de la población, y a más del 60 por ciento de la población en las zonas rurales. Hasta 2004, los niveles de acceso a la educación, la vivienda, a servicios básicos y a empleos dignos eran muy bajos. Desde 2005, el Gobierno, bajo el liderazgo del Presidente Evo Morales Ayma, ha llevado a cabo un modelo de desarrollo inclusivo con el objeto de eliminar las desigualdades históricas y erradicar la pobreza, con miras a eliminar de raíz las causas fundamentales del trabajo infantil. Con ese objetivo, se ha promovido un modelo de desarrollo integral, social, comunitario y productivo en el cual conviven y se complementan los roles de lo público, lo privado, lo comunitario y lo social para reducir la pobreza y promover el bienestar o el «vivir bien». Gracias a este modelo, el trabajo infantil ha disminuido a más del 50 por ciento desde el 2008 a 2016, de acuerdo a la encuesta de niñas, niños y adolescentes del Instituto Nacional de Estadística. Asimismo, se han incrementado exponencialmente el número de inspecciones laborales, y se han llevado adelante políticas tales como las oficinas móviles para prevenir el trabajo infantil y restituir los derechos, en coordinación con los órganos judiciales correspondientes. Asimismo, desde 2005, este modelo económico inclusivo que pone a la economía al servicio del desarrollo social ha logrado: 1) reducir la pobreza extrema del 38,2 por ciento en 2005 al 17,9 por ciento en 2017; 2) reducir la desigualdad de manera exponencial (en 2005 el ingreso del segmento más rico de la población era 128 veces más alto que el ingreso del segmento más pobre); 3) reducir el índice Gini desde 0,60 en 2005 hasta 0,48 en 2014; 4) asegurar que la tasa de desempleo (4,48 por ciento) sea una de las más bajas de la región; 5) incrementar el salario mínimo en más del 300 por ciento entre 2005 y 2018. El nivel salarial y las políticas de inversión productiva que han generado una mayor demanda interna, han sido también muy beneficiosas para el sector privado cuyas utilidades se han multiplicado por cuatro desde 2005. Todos estos avances se han reflejado en una mejora de las condiciones económicas y de vida de los padres de familia y de los niños; 6) construir más de 4 000 unidades educativas. El Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra entre los países con niveles más altos de asistencia escolar primaria en la región. Se están implementado diversos programas a niveles nacional y local, tales como el bono «Juancito Pinto» y el «Bono Madre-Niño-Niña Juana Azurduy Padilla» que están a cargo del Gobierno central, y otros programas sociales implementados por iniciativas locales, tales como programas de desayuno escolar y programas locales de incentivos monetarios y/o en especies desarrollados a varias instancias y niveles estatales para atender necesidades laborales, educativas, de salud, ambientales, en el marco del Sistema Plurinacional de Protección Integral de la Niña, Niño y Adolescente (SIPPROINA). Gracias a todas estas inversiones públicas, desde el año 2005, se ha logrado reducir la tasa de abandono escolar en la educación primaria del 4,5 por ciento al 2 por ciento, al tiempo que se logró que más de 41 000 niños y niñas no abandonasen la escuela y que se incrementase en más de 40 000 la cantidad de jóvenes que han concluido el bachillerato, consiguiendo además un balance de género. Asimismo, se ha mejorado substancialmente la calidad de la educación. Se ha incrementado en más del 15 por ciento el número de maestros fijos (profesionalizando a más de 15 000 maestros interinos) y se ha implementado un modelo de educación inclusivo que ha sido reconocido y valorado por diferentes entidades internacionales. Además, la población goza de un mejor acceso a la salud. Se han constituido más de 1 000 establecimientos de salud, que eran solamente 2 800 en 2005, y estas infraestructuras han sido complementadas con equipamiento profesional nuevo. Todos estos avances han influido muy positivamente en la salud infantil. Entre 2008 y 2016, se ha reducido la desnutrición crónica de niños y niñas menores de 5 años en casi un 50 por ciento, lo cual ha sido reconocido como una reducción acelerada por la Organización Mundial de la Salud. Igualmente, en los últimos ocho años la mortalidad de niños y niñas menores de un año se ha reducido a menos de la mitad, gracias a la mejora de la atención prenatal y de parto. Todos estos logros son resultado de una inversión pública y social que aumentó nueve veces respecto al 2005, colocando a Bolivia como el país con la más alta inversión pública de la

región, que alcanza el 12 por ciento de su PIB. Finalmente, el orador destacó que, como resultado de este modelo económico inclusivo, entre 2005 y 2017 la clase media aumentó en más de 3 000 000 de personas y el 58 por ciento de la población tiene ingresos medios que le permiten «vivir bien».

Los miembros trabajadores recordaron que es la segunda vez en pocos años que la Comisión discute este caso. En ambas ocasiones, el caso ha sido señalado con una doble nota a pie de página por la Comisión de Expertos, la cual ha expresado reiteradamente su preocupación por la situación del trabajo infantil en el país. En sus conclusiones de 2015, la Comisión pidió al Gobierno que llevara a cabo una reforma legislativa en consulta con los interlocutores sociales, a fin de elevar la edad mínima de admisión al empleo, y que asignara a la inspección del trabajo más recursos humanos y técnicos. La Comisión invitó al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT. Los miembros trabajadores tomaron nota de que, entre tanto, el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional el artículo 129 del Código Niña, Niño y Adolescente, que autoriza excepcionalmente el trabajo por cuenta propia a partir de los 10 años de edad, y el trabajo en el marco de una relación de trabajo a partir de los 12 años de edad. El Pleno del Tribunal Constitucional ha decidido declarar la inconstitucionalidad de esta disposición, ya que es «incompatible y contradictoria» con la Constitución Política del Estado, la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio núm. 138. Felicitaron al Tribunal Constitucional por esta decisión basada en las obligaciones legales internacionales del Estado Plurinacional de Bolivia. Hoy por hoy, el Gobierno debería adoptar medidas para poner inmediatamente su legislación de conformidad con el Convenio. Si bien el Convenio permite a los Estados ratificantes cuya economía y medios de educación están suficientemente desarrollados invocar la flexibilidad integrada en el párrafo 4 del artículo 2 del Convenio para especificar una edad mínima de 14 años, el instrumento no permite de ninguna manera a los Estados ratificantes superar este umbral. De hecho, se espera que los Estados ratificantes eleven progresivamente la edad mínima general a 16 años y erradiquen el trabajo infantil. El Convenio prevé que la edad mínima especificada no puede ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Debería exigirse y garantizarse efectivamente la asistencia a tiempo completo a la escuela o la participación en programas de formación u orientación profesional aprobados hasta alcanzar una edad al menos igual que la especificada para la admisión al empleo. Privar a los niños de oportunidades de educación y formación les condena a permanecer sin calificación alguna, por lo que perpetúa la pobreza de una sociedad. En los últimos años, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha hecho obligatoria la escolaridad hasta el final de la educación secundaria, lo cual es encomiable. Esto requiere en general que un niño esté escolarizado durante 12 años y, por lo tanto, que la edad de finalización de la escolaridad obligatoria sea de al menos 16 años. Permitir a los niños trabajar a partir de los 10 años de edad afecta inevitablemente su escolaridad obligatoria. Por lo tanto, el Código Niña, Niño y Adolescente es incoherente con la legislación nacional sobre la educación y viola claramente el Convenio. Los miembros trabajadores expresaron su preocupación por el número elevado de niños ocupados en la economía informal. Si bien reconocieron los resultados de las medidas adoptadas por el Gobierno para reducir el alcance de la economía informal, señalaron que sigue habiendo demasiados niños empleados sin protección en la economía informal. En los peores casos, están ocupados en mendicidad forzosa, servidumbre por deudas y servicios domésticos, y son víctimas de explotación sexual comercial.

La capacidad del Estado Plurinacional de Bolivia para establecer una inspección del trabajo efectiva sigue siendo deficiente pese al elevado número de niños ocupados en trabajo peligroso. Según la memoria del Gobierno, apenas hay 90 inspectores del trabajo en todo el país. En su memoria relativa al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Gobierno indicó que sólo existen seis inspectores del trabajo especializados en la eliminación del trabajo infantil. No hay indicación alguna de que este número haya aumentado. En vista del elevado número de niños ocupados en trabajo infantil, y de la escala de la economía informal, el número de inspectores sigue siendo inadecuado. Una inspección del trabajo deficiente no sólo reduce la posibilidad de detección de las violaciones relacionadas con el trabajo infantil, sino que también obstaculiza la imposición de sanciones apropiadas a los autores. Los miembros trabajadores tomaron nota de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno a fin de erradicar el trabajo infantil, como el Subcomité Interinstitucional para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, que tiene por objeto movilizar esfuerzos y crear sinergias para prevenir el trabajo infantil y prestar asistencia a las víctimas. Asimismo, el PDES del Gobierno pretende erradicar las causas del trabajo infantil aumentando el gasto público en la protección de la infancia. En este ámbito, se han realizado progresos, ya que el gasto público aumentó del 3,5 por ciento en 2005 al 7,8 por ciento en 2015. Estas iniciativas de política son encomiables, pero siguen sin ser suficientes para cumplir el Convenio. El sistema introducido por el Código Niña, Niño y Adolescente debe reformarse sin demora. El Gobierno también debería poner en práctica inmediatamente la decisión del Tribunal emprendiendo una reforma legislativa en consulta con los interlocutores sociales. Los miembros trabajadores expresaron la esperanza de que la discusión en el seno de esta Comisión sirva para hacer comprender al Gobierno la urgencia de estas cuestiones, de tal manera que se logren más progresos.

Los miembros empleadores agradecieron las informaciones proporcionadas y recordaron que la discusión se refiere a un convenio fundamental y, por lo tanto, cualquier inadecuación al contenido del mismo debe ser solucionada en la mayor brevedad. Indicaron que compartían el hecho de que la Comisión de Expertos hubiese establecido el presente caso como un caso de doble pie de página. En virtud del artículo 1 del Convenio, los Estados se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. La OIT define el trabajo infantil como todo aquel trabajo que prive a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Por lo tanto, se alude a un trabajo que es peligroso para el bienestar físico y mental o moral del niño y que interfiere con su escolarización. Según la Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil del Instituto Nacional de Estadística de 2012, 491 000 niños trabajan por debajo de la edad mínima en el país, de los cuales 437 000 realizan trabajos peligrosos. Asimismo, 309 000 adolescentes de 14 a 17 años realizan trabajos peligrosos. Estos datos, muestran la magnitud que alcanza el trabajo infantil en el país. Por otro lado, los miembros empleadores mencionaron la observación de la Comisión de Expertos en relación con: i) la reducción de la edad mínima de admisión al empleo con base en el artículo 129 del nuevo Código Niña, Niño y Adolescente, de los 14 años a los 10 años para actividades laborales por cuenta ajena y a los 12 años para quienes tengan una relación laboral por cuenta ajena; ii) el hecho de que la economía informal supera el 70 por ciento, siendo éste el ámbito que

resulta más favorable al trabajo infantil, ya que se encuentra fuera del alcance de una inspección general y ordinaria, y iii) la distinción que realiza el nuevo Código Niña, Niño y Adolescente entre fijar la edad mínima a los 10 años para los niños que realizan una actividad laboral por cuenta propia, y fijarla a los 12 años para los que la realizan por cuenta ajena. Ante ello, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que adoptara una serie de medidas tales como la elaboración, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de una nueva ley con miras a adecuar la legislación nacional a las disposiciones del Convenio, así como la formación y el aumento de recursos humanos y materiales de la inspección del trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 2017 declaró la inconstitucionalidad de, entre otros, los artículos 129, 131, 133 y 138 del Código Niña, Niño y Adolescente por ser contrarios a lo dispuesto en el Convenio. Los tratados internacionales integran el bloque de constitucionalidad, por lo que, en tanto las señaladas disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente en tanto se apartan de lo dispuesto en el Convenio, son contrarias a la Constitución del país. La citada sentencia del Tribunal Constitucional exhorta al Gobierno a crear políticas públicas con miras a erradicar el trabajo infantil, las cuales deben diseñarse e implementarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores conforme a lo establecido en el Convenio. Los miembros empleadores concluyeron que, si bien la citada sentencia del Tribunal Constitucional deroga las disposiciones que contravienen el Convenio, ésta deja un vacío jurídico, de forma que se desconoce qué norma resulta aplicable. Por consiguiente, persiste la necesidad de que el Gobierno modifique la legislación de forma explícita para adecuar la misma al Convenio. En este sentido, solicitaron que dicha modificación se realizara en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de conformidad con lo dispuesto en el Convenio.

El miembro trabajador del Estado Plurinacional de Bolivia destacó el elevado índice de explotación existente en el pasado como consecuencia de la aplicación del decreto supremo núm. 21060, de 29 de agosto de 1985, por el que se privatizaron las empresas estratégicas públicas. Señaló que en virtud del citado decreto, numerosas fábricas y empresas mineras cerraron y una gran cantidad de trabajadores fueron despedidos. En la actualidad, el trabajo infantil se da fundamentalmente en el sector privado (sector minero de Potosí, y sectores de la zafra y la ganadería en el Oriente Boliviano), mientras que ha sido reducido en el sector público. Asimismo, al tiempo que subrayó la importancia de trabajar de manera coordinada con el Gobierno con miras a erradicar el trabajo infantil, informó de la suscripción en 2016 de un acuerdo entre los trabajadores y el Gobierno en virtud del cual la adopción de todo proyecto legislativo debe ser consensuado con la Central Obrera Boliviana (COB). Es fundamental que se respete dicho acuerdo. Por último, felicitó al Estado Plurinacional de Bolivia, y en particular al Tribunal Constitucional, por la adopción de la sentencia por la que se deroga y deja sin efecto, entre otros, los artículos 129 y 138.I del Código Niña, Niño y Adolescente.

El miembro empleador del Estado Plurinacional de Bolivia declaró que existen dos aspectos en el incumplimiento del Convenio, uno de forma y otro de fondo. En relación con el problema de forma, la sentencia del Tribunal Constitucional, basándose en las disposiciones del Convenio, ha permitido el retorno de la legalidad en lo que respecta a la preservación de la edad mínima para acceder al empleo. Llama la atención que el Gobierno no haya podido definir una restitución de esta naturaleza, en el momento de la elaboración de la norma o, al tiempo que la comunidad internacional le presentó sus críticas. Esta conducta pone en duda la voluntad del Gobierno de aplicar y respetar los convenios internacionales, ya que da a entender que sólo observa los mismos en tanto se adecúen a su criterio ideológico, arriesgando incluso temas tan sensibles como el desarrollo humano de la niñez. En lo que respecta al problema de fondo, resulta también preocupante la inexistencia de políticas efectivas que eviten el trabajo infantil en la economía informal. Este sector representa más del 70 por ciento del movimiento económico, el cual representa un espacio de encubrimiento a formas indignas de trabajo y afecta al acceso adecuado a condiciones de trabajo decente desde los primeros años laborales. El Código Niña, Niño y Adolescente no es nada más que el vehículo para ejecutar las políticas públicas asumidas por el Gobierno. Por lo tanto, la disposición inicial que habilitaba el trabajo infantil por debajo del límite previsto en el Convenio, lamentablemente desconoció el contenido de normas internacionales que protegen los derechos de los niños y preservan sus derechos a acceder a oportunidades de desarrollo y crecimiento. Finalmente, el orador expresó su preocupación por el hecho de que se hubiera adoptado una norma que ciertamente no respondía a las carencias y necesidades estructurales de la población infantil. En este marco, el Gobierno debe comprometerse a generar la institucionalidad y condiciones necesarias para: i) suplir los vacíos normativos provocados por la sentencia constitucional; ii) establecer esquemas estatales destinados a eliminar, de manera real y eficaz, el trabajo infantil, y iii) generar mecanismos de preservación de los derechos de la infancia, permitiendo el desarrollo y crecimiento, en condiciones dignas de un universo aproximadamente de 800 000 niños.

La miembro gubernamental de Bulgaria haciendo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Montenegro, Noruega y la ex República Yugoslava de Macedonia y Ucrania, indicó que todas las niñas y niños merecen disfrutar de su infancia y recibir una educación adecuada, independientemente de su origen étnico, género, religión y lugar de residencia. Prevenir y eliminar el trabajo infantil es una prioridad importante de la UE. El respeto de los derechos del niño está consagrado en el Tratado de la UE y la Carta de los Derechos Fundamentales. Además, todos los acuerdos comerciales celebrados últimamente entre la UE y países asociados incluyen menciones expresas a las normas fundamentales del trabajo. La UE y el Estado Plurinacional de Bolivia mantienen una cooperación bilateral muy estrecha. El Estado Plurinacional de Bolivia es el país latinoamericano que recibe más asistencia bilateral para el desarrollo por parte de la UE. Se beneficia además del Sistema Generalizado de Preferencias (SPG+), en virtud del cual, a cambio de preferencias arancelarias, se ha comprometido a ratificar y aplicar efectivamente los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos internacionales. Esta Comisión ya examinó este caso en 2015 después de que se aprobara el Código Niña, Niño y Adolescente, que permite a los niños trabajar para un empleador a partir de los 12 años y por cuenta propia a partir de los 10. En aquel entonces la Comisión de Expertos concluyó que estas nuevas disposiciones no estaban de conformidad con el Convenio. Hizo hincapié en que los niños que trabajan por cuenta propia deben gozar al menos de la misma protección legislativa que aquellos que trabajan en el marco de una relación de trabajo, sobre todo porque muchos de esos niños trabajan en la economía informal en condiciones peligrosas. Por ello, se instó al Gobierno a derogar esas disposiciones, elaborar de inmediato una nueva ley en consulta con los interlocutores sociales y asignar a los inspectores del trabajo más recursos humanos y técnicos. El Gobierno no adoptó ninguna medida al respecto, a pesar de que el trabajo infantil es un fenómeno persistente en el país, especialmente en las zonas rurales, tanto en el sector agrícola como en la

minería. La oradora reconoció los progresos realizados por el Gobierno para erradicar la pobreza y mejorar el acceso a la educación, la salud, la alimentación y la vivienda, y para cumplir efectivamente sus compromisos en materia de derechos humanos. La Constitución, junto con la Agenda Patriótica 2025 y el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2014-2018, constituyen una base sólida para ampliar la promoción y la protección de los derechos humanos. El Código Niña, Niño y Adolescente incluye una gran diversidad de medidas para proteger a los niños, pero las disposiciones que prevén excepciones a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo han suscitado gran preocupación. En lo tocante a la sentencia del Tribunal Constitucional por la cual se declaró la inconstitucionalidad de esas disposiciones, la oradora expresó la esperanza de que se ejecute sin demora. Debe instarse al Gobierno a que elabore nuevas leyes en consulta con los interlocutores sociales para elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. A tal efecto, el Gobierno puede beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT. También debe alentarse al Gobierno a que fortalezca los servicios de inspección del trabajo y prosiga sus esfuerzos para invertir en servicios sociales con el fin de detectar eficazmente los casos de trabajo infantil y proteger a los niños tanto en el sector formal como informal de la economía. La UE seguirá cooperando con el Estado Plurinacional de Bolivia para erradicar todas las formas de trabajo infantil de manera sostenible.

La miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), acogió con satisfacción las informaciones suministradas por el representante gubernamental en relación con el cumplimiento del Convenio. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y en particular la meta 8.7 de erradicar el trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025, representa una oportunidad única para acelerar la erradicación de la desigualdad y de la pobreza. La persistencia del trabajo infantil perpetúa la desigualdad y la exclusión de amplios sectores de la población, pone en riesgo el crecimiento sostenido de la región y amenaza la productividad de los futuros adultos al limitar las oportunidades de acceder a un trabajo decente. Por ello, la región ha impulsado una serie de iniciativas con el fin de acelerar el ritmo de reducción del trabajo infantil**.** La oradora acogió con beneplácito las acciones llevadas a cabo por el Gobierno así como la información según la cual, a través de la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional, se han dejado sin efecto y, por ende, derogado las disposiciones objeto de la observación de la Comisión de Expertos. Observando que la legislación se ha adecuado al Convenio, el GRULAC considera que esta Comisión debería expresar satisfacción ante este caso. También debería resaltar los avances alcanzados por el Gobierno en la reducción de la pobreza y la desigualdad, causas estructurales del trabajo infantil, y alentar al Gobierno a continuar sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil.

La miembro trabajadora de España lamentó la adopción del nuevo Código Niña, Niño y Adolescente que modifica el artículo 129 anterior reduciendo la edad mínima para trabajar de los niños, lo cual resulta a todas luces incompatible con el Convenio. La existencia del trabajo infantil, bajo cualquier circunstancia, es inaceptable y es una característica de sociedades donde la brecha de desigualdad se hace cada vez más grande. Las consecuencias que se producen cuando un niño o una niña están obligados a trabajar son irreversibles. Recordó el compromiso alcanzado en la Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven, de 16 de noviembre de 2016, en la que se insta a los gobiernos, a los interlocutores sociales y a la sociedad civil en su conjunto a ser determinantes a la hora de exigir la erradicación del trabajo infantil. Por último, ante la información proporcionada por el Gobierno en relación con la existencia de una sentencia del Tribunal Constitucional que suspende la vigencia del señalado artículo del Código Niña, Niño y Adolescente, concluyó que es necesario que se promulgue una nueva ley en concordancia con las disposiciones del Convenio, que establezca claramente los criterios de edad para acceder al trabajo y que tenga por objetivo erradicar el trabajo infantil.

El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela apoyó la declaración del GRULAC y valoró los avances alcanzados por el Gobierno refiriéndose en particular al PDES y a la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional la disposición del Código Niña, Niño y Adolescente cuestionada por la Comisión de Expertos. De acuerdo a esa sentencia, la normativa legal del Estado Plurinacional de Bolivia está ajustada al Convenio. En base a las explicaciones presentadas por el representante gubernamental, no quedan dudas de que el Gobierno seguirá con sus políticas de protección a los fines de erradicar definitivamente el trabajo infantil. Por consiguiente, el orador estimó que, en sus conclusiones, la Comisión debería tomar nota con satisfacción de los progresos en este caso.

El miembro trabajador del Uruguay al tiempo que manifestó su reconocimiento al proceso político del Estado Plurinacional de Bolivia por su inclusión social y respeto de las diferentes minorías étnicas, indicó que era inconsistente el hecho de que se haya adoptado una ley que violentara un convenio fundamental. No obstante, gracias al ejercicio de la democracia plena, dicha ley se derogó. Sin perjuicio de lo anterior, persisten todavía en el país brechas sociales que han conducido a la exclusión durante muchos años. Deben atacarse las causas de esta situación y erradicar el trabajo infantil siguiendo las líneas establecidas en el Convenio. Por último, expresó su confianza en que el Gobierno establecerá los ámbitos necesarios para llevar a cabo consultas con los interlocutores sociales a los efectos de establecer una legislación que permita otorgar una educación a los niños con miras a garantizar el desarrollo del país.

La miembro gubernamental del Ecuador se asoció a la declaración hecha en nombre del GRULAC y agradeció la información proporcionada por el representante gubernamental. En el Ecuador, la erradicación de la desigualdad y la pobreza es una prioridad, y por tanto, se asigna alta importancia a la lucha contra el trabajo infantil. El cuidado, la protección y el desarrollo de la infancia son unos de los catalizadores del desarrollo integral tan anhelado para los pueblos. Saludando los progresos y las acciones llevadas a cabo para garantizar el interés superior del niño, la oradora alentó al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a seguir trabajando arduamente sobre las causas estructurales del trabajo infantil.

El miembro gubernamental de Egipto indicó que la aplicación de este Convenio es una cuestión de suma importancia, por tratarse de uno de los convenios fundamentales. Tomó nota de los esfuerzos del Gobierno para erradicar efectivamente el trabajo infantil, tales como las modificaciones de la legislación para ponerla en conformidad con el Convenio; la decisión del Tribunal Constitucional sobre ciertas disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente; las medidas económicas para erradicar la pobreza, que es una de las principales causas del trabajo infantil; la mejora de la atención de salud para los niños, y las medidas destinadas a mejorar la escolarización de los niños. La Comisión de Expertos debería tener en cuenta la adopción de estas medidas positivas. Se debería proporcionar asistencia técnica al Gobierno para aplicar mejor el Convenio.

El miembro gubernamental de los Estados Unidos celebró la decisión del Tribunal Constitucional que declara inconstitucionales ciertas disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente que permitían emplear a niños menores de 14 años y eran contrarias a las obligaciones legales internacionales contraídas por el país. Alentó al Gobierno a adoptar todas las medidas adecuadas para armonizar la legislación y la práctica con el Convenio, recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

El miembro gubernamental de Argelia tomó nota con satisfacción de los esfuerzos realizados por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para mejorar la aplicación de las políticas que permiten reducir las causas estructurales del trabajo infantil, tales como la pobreza, que se ha reducido del 38,6 al 16,8 por ciento, la lucha contra el abandono escolar se ha reducido de 4 a 2 por ciento entre 2006 y 2014 o la generalización de la educación, que ha alcanzado una tasa del 80 por ciento. Conviene apoyar el compromiso y la acción del Gobierno para adaptar la legislación nacional y aplicar una política económica y social encaminada a luchar contra el trabajo infantil. El orador consideró que no deben ocultarse los avances logrados en este ámbito, sino que, por el contrario, se deben tener en cuenta los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos.

El miembro empleador de Chile lamentó que el Gobierno no haya adecuado su legislación y práctica nacional al Convenio a pesar de un pedido específico de la Comisión a este respecto en 2015. Aunque el Gobierno indique que las excepciones a la edad mínima de 14 años, previstas en el Código Niña, Niño y Adolescente, se autorizan únicamente a condición que no atenten contra derechos básicos, como el derecho a la educación, es evidente que las excepciones menoscaban ese derecho sobre todo si se considera que el período de escolaridad obligatoria tiene una duración de doce años, es decir por lo menos hasta 16 años. Adicionalmente, cabe recordar que el Código fue adoptado sin consultar previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo que constituye otro lamentable error. Tras la sentencia del Tribunal Constitucional, ha quedado un vacío normativo y una tarea pendiente para el Gobierno quien, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, debe ajustar su legislación nacional al Convenio a la mayor brevedad.

El miembro gubernamental de la República Dominicana expresó su reconocimiento a la voluntad y acciones llevadas a cabo por el Estado Plurinacional de Bolivia, que evidencian el deber del Estado de garantizar el interés superior de los niños, niñas y adolescentes. Las informaciones suministradas por el Gobierno en relación con la sentencia del Tribunal Constitucional, cuyo carácter es vinculante, demuestran el compromiso del mismo. Esta sentencia da una respuesta adecuada a las recomendaciones emitidas por esta Comisión.

La miembro gubernamental del Canadá se refirió a la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, celebrada en 2017, en la que las partes se comprometieron a trabajar en pro de la erradicación del trabajo infantil. Ya en 2015, se instó al Gobierno a que tomase medidas inmediatas para modificar las disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente en lo relativo a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, para las actividades laborales por cuenta propia y para las realizadas en el marco de una relación de trabajo, con el fin de armonizarlas con el Convenio. Al tiempo que acogió favorablemente la información aportada por el Gobierno en lo tocante a la sentencia en la que se declaran inconstitucionales dichas disposiciones, la oradora instó al Gobierno a que modifique el Código sin demora para garantizar que la edad mínima apropiada quede clara para todos los mandantes. Asimismo, se pidió al Gobierno que refuerce las capacidades de la inspección del trabajo y sus esfuerzos por aplicar la legislación, y que prevenga la utilización inapropiada del trabajo infantil, especialmente en la economía informal.

El miembro gubernamental de Suiza se mostró preocupado por el hecho de que el Código Niña, Niño y Adolescente siga siendo incompatible con este Convenio fundamental. Es lamentable que algunas de sus disposiciones, en vigor de manera provisional, permitan rebajar la edad mínima de admisión al trabajo a menos de 14 años. Esto no es compatible con las condiciones necesarias para una escolarización adecuada, y además no permite que los adolescentes completen su desarrollo físico y mental. Ya en 2016, ante esta Comisión, el Gobierno de Suiza expresó su inquietud frente a las disposiciones del artículo 129 de dicho Código, que autorizan a los niños a trabajar a partir de los 10 años de edad. Por lo tanto, cabe reiterar el llamamiento al Gobierno para que ajuste su legislación al Convenio, vele por fomentar una escolarización y una educación de calidad, prosiga la lucha contra la pobreza, y elimine el trabajo y la explotación infantiles.

El miembro gubernamental de Nicaragua se adhirió a la declaración realizada en nombre del GRULAC y agradeció la información suministrada por el representante gubernamental. La erradicación de la pobreza y la desigualdad es fundamental, y, por esta razón, resulta satisfactorio que en el marco de las políticas nacionales de desarrollo económico y social, el Estado Plurinacional de Bolivia haya establecido los lineamientos generales para el desarrollo integral del país en el horizonte del «vivir bien». De igual manera, hay que destacar el esfuerzo realizado por el Gobierno para avanzar en las metas incluidas en sus pilares de erradicación de la extrema pobreza, la socialización, la universalización de los servicios, la salud y la educación, la soberanía productiva y la soberanía alimentaria en aras de erradicar el trabajo infantil en 2025. También cabe celebrar la decisión del Tribunal Constitucional, la cual dejó sin efecto las normas cuestionadas por la Comisión de Expertos, así como el desarrollo de políticas socioeconómicas que han logrado reducir varias de las causas estructurales del trabajo infantil, tales como la pobreza extrema. Finalmente, el orador alentó al Gobierno a seguir desarrollando políticas para el control, seguimiento y aplicación de medidas que ayuden a erradicar el trabajo infantil para 2025.

La miembro gubernamental de Cuba saludó la información brindada por el representante gubernamental así como los avances logrados en cuanto a la reducción de la desigualdad y la pobreza, la cual se redujo de un 38,6 por ciento a un 16,8 por ciento en los últimos años. También cabe reconocer las transformaciones de las causas estructurales, que brindan mejores condiciones a los niños y niñas y sus familias. La atención del Gobierno a la educación ha sido decisiva en los cambios estructurales y, como consecuencia, se ha duplicado el número de alumnos que asisten a la escuela. Los adelantos sociales experimentados, como reflejados en la reducción de la pobreza, la inclusión de grupos vulnerables en la vida nacional y la atención al niño, al adolescente y a la mujer, se consideran innegables. En cuanto a los temas laborales en general, el Estado Plurinacional de Bolivia ha expresado que continúa trabajando para erradicar las peores formas de trabajo infantil, dejando sin efecto las excepcionalidades que antes se registraban. Finalmente, la oradora expresó su confianza en que se continuarán los esfuerzos necesarios para eliminar las causas del trabajo infantil, a través de un enfoque multisectorial y de protección, tomando como premisa el «interés superior del niño» y adecuando el marco normativo.

El representante gubernamental destacó que el Tribunal Constitucional en la citada sentencia ha abolido los puntos resaltados en la observación de la Comisión de Expertos, por lo que ya no resulta necesario modificar la legislación

con miras a adecuar la misma al Convenio. El Código Niña, Niño y Adolescente fija ahora la edad mínima para trabajar a 14 años, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, párrafo 4, del Convenio y con la Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia. Por lo tanto, no se requiere mayor desarrollo legislativo sobre la edad mínima de acceso al trabajo. Por otro lado, las políticas públicas adoptadas por el Gobierno son sólidas y han demostrado avances en la reducción de las causas estructurales que generan pobreza y en la abolición del trabajo infantil. En este sentido, en 2008 más de 700 000 niños estaban en situación de trabajo infantil y peligroso, mientras que en 2012 habían 437 000 niños. Según los últimos datos de la Encuesta de niñas, niños y adolescentes del Instituto Nacional de Estadística, actualmente hay 323 000 niños en esa situación, de manera que el número de niños en situación de trabajo infantil se ha reducido en más de un 50 por ciento en los últimos años. Todo ello, pone de manifiesto la voluntad del Gobierno de no solamente adecuarse normativamente al Convenio, sino también de transformar la situación de pobreza en la que viven los niños en el país. En cuanto a la supuesta ausencia de políticas públicas para erradicar el trabajo infantil en el sector informal, como consecuencia de las políticas desarrolladas por el Gobierno, el número de trabajadores asalariados aumentó entre 2005 y 2017 hasta alcanzar 1 500 000. Asimismo, se ha incrementado el número de trabajadores protegidos por la seguridad social de 2 600 000 en 2005 a 4 200 000 en 2017. Además, ha aumentado la población con derecho a jubilación, que en 2006 llegaba a 660 000 personas, mientras que en la actualidad hay más de 1 600 000 personas que cuentan con ese derecho. En definitiva, las políticas económicas que se vienen desarrollando están creando una base estructural para otorgar un derecho digno a la población, que supone no solamente el acceso al trabajo sino también el derecho a la seguridad social y a la jubilación.

Por último, el orador manifestó el compromiso del Estado Plurinacional de Bolivia con la adopción de los esfuerzos necesarios para la erradicación del trabajo infantil. En este sentido, la Agenda Patriótica 2025 incluye entre sus objetivos la erradicación del trabajo infantil para el 2025. Los avances logrados son importantes pero no suficientes, por lo que sigue necesario profundizar en las transformaciones que han venido realizando en aras del beneficio de los niños, niñas y adolescentes. Con base en lo anteriormente expuesto, la Comisión debería reconocer los esfuerzos desplegados.

Los miembros empleadores subrayaron que, a pesar de la sentencia del Tribunal Constitucional, no todo está solucionado, considerando que siguen habiendo inadecuaciones con las normas internacionales y especialmente con el Convenio. Así por ejemplo, se refirieron al registro de niños y niñas trabajadoras, previsto en el Convenio como instrumento para monitorear el trabajo infantil. Asimismo, pese a las enmiendas producidas a raíz de la sentencia del Tribunal Constitucional, no queda todavía claro cómo se aplicarán los artículos 132 y 133 de la ley. La falta de un proceso de consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, también constituye un problema. El Estado Plurinacional de Bolivia tiene todavía que diseñar y adoptar políticas de abolición de trabajo infantil, en consulta con los actores sociales del país, y adaptar su marco normativo al Convenio de manera más contundente, tal y como se le ha requerido desde 2015. La intervención del Estado se considera fundamental en dos áreas importantes. En primer lugar, en relación con el fortalecimiento de la inspección del trabajo, tanto en recursos humanos y materiales, como en términos de capacitación de los inspectores, en temas de trabajo infantil en general y de trabajo infantil en la economía informal, donde el trabajo infantil prevalece y donde se observan las mayores violaciones. En segundo lugar, se urge al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la OIT, que ya se propuso en el pasado, para que el país pueda superar los temas legislativos y se elabore un plan de erradicación del trabajo infantil, siempre en consulta con los actores tripartitos. En conclusión, considerando la gravedad del caso en discusión, los miembros empleadores pidieron que el caso se incluya en un párrafo especial en el informe de esta Comisión.

Los miembros trabajadores recordaron que, en las dos ocasiones anteriores en que la Comisión examinó la aplicación del Convenio, el caso fue señalado con una doble nota a pie de página. En ambas ocasiones quedó claro que la decisión de rebajar a 10 años la edad mínima para que los niños puedan trabajar no está de conformidad con el Convenio. Si bien el Gobierno ha tomado algunas medidas positivas para erradicar el trabajo infantil y brindar protección a los niños, resulta indispensable emprender una reforma legislativa. Los miembros trabajadores tomaron nota de la información proporcionada por el Gobierno en sus observaciones finales respecto a que el artículo 129 del Código Niña, Niño y Adolescente había sido revocado por el Tribunal Constitucional y que había sido modificado por el Gobierno. Acogieron con agrado esta decisión e invitaron al Gobierno a comunicar esta información a la Oficina y a la Comisión de Expertos. Asimismo, pidieron al Gobierno que, en colaboración con los interlocutores sociales, eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo. Indicaron que al privar a los niños de oportunidades para que se eduquen y formen se los condena a permanecer sin calificación alguna y, por lo tanto, se perpetúa la pobreza de una sociedad. Si la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo es inferior a la edad en que finaliza la escolaridad obligatoria, es posible que se aliente a los niños a abandonar los estudios, ya que, de esta forma, los niños obligados a estar escolarizados también pueden trabajar legalmente. Por consiguiente, el Gobierno debería garantizar que se establezca una edad mínima de admisión al empleo superior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Habida cuenta de que el reducido número de inspectores del trabajo puede dificultar la cobertura de la economía informal y la agricultura, ámbitos en los que se registra más trabajo infantil, los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que refuerce la capacidad y amplíe el alcance de la inspección del trabajo. Los miembros trabajadores señalaron que el Gobierno podría beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y del debate que se celebró a continuación en relación con los artículos del Código Niña, Niño y Adolescente que no están en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 138 de la OIT.

Tomó nota asimismo de que la sentencia núm. 0025/2017, dictada por el Tribunal Constitucional el 21 de julio de 2017, declaró la inconstitucionalidad de diversas disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente (ley núm. 548 de 17 de julio de 2014), tomando como referencia y como base jurídica para esto los artículos 1, 2 y 7 del Convenio núm. 138 de la OIT. Como consecuencia de dicha sentencia, se han declarado inconstitucionales los siguientes artículos del Código: 129.II; 130.III; 131.I, III, IV; 133.III, IV, y 138.I.

El Gobierno señaló que, tras la sentencia del Tribunal Constitucional, no se necesitaban enmiendas legislativas, habida cuenta de los efectos derogatorios de la sentencia constitucional en las disposiciones mencionadas anteriormente.

Teniendo en cuenta la información suministrada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **adapte la legislación nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tras la derogación de las disposiciones del Código Niña, Niño y Adolescente por el Tribunal Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia, en consonancia con el Convenio núm. 138, e informe a la Comisión de Expertos sobre estas medidas;**
- **ponga a disposición de la inspección del trabajo más oportunidades de formación y recursos humanos, materiales y técnicos, especialmente en el sector informal, con miras a aplicar más eficazmente el Convenio núm. 138 en la legislación y en la práctica;**
- **recurra a la asistencia técnica de la OIT para revisar el Plan Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y**
- **presente a la Comisión de Expertos el proyecto de disposiciones finales del Código Niña, Niño y Adolescente antes del 1.º de septiembre de 2018, y proporcione información detallada sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio núm. 138 en la legislación y en la práctica para que la Comisión de Expertos la examine en su próxima reunión en 2018.**

El representante gubernamental aclaró que la declaración de inconstitucionalidad pronunciada por el Tribunal Constitucional se refiere efectivamente al artículo 129.II del Código. Sin embargo, con respecto a los artículos 130.III; 131.I, III, IV; 133.III, IV, y 138.I, la declaración de inconstitucionalidad sólo tuvo lugar en lo que hace referencia a la excepcionalidad a la edad mínima de 10 años para trabajos ligeros. Consideró importante que se tuviera en cuenta dicha situación ya que el primer punto operativo de las conclusiones parece dar a entender, erróneamente, que todas las disposiciones antes mencionadas habían quedado sin efecto.

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

EL SALVADOR (ratificación: 1995)

Una representante gubernamental reconoció el profesionalismo y la objetividad con la que la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo presidió la misión de contactos directos llevada a cabo en julio de 2017. En su informe, la Comisión de Expertos reconoce como caso de progreso el caso de El Salvador sobre el cumplimiento del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por las acciones que se han impulsado para activar el Consejo Superior del Trabajo (CST) y avanzar en el cumplimiento efectivo de dicho Convenio. Por esta razón, el Gobierno se sorprendió de verse incluido nuevamente en la lista corta de casos individuales de la Comisión de Aplicación de Normas, puesto que el Gobierno, no sólo ha expresado su compromiso para encontrar las soluciones para activar el CST y fomentar el diálogo, sino que además ha procedido a la ejecución de dichas acciones. Con esa misma determinación y en base a los principios, vocación democrática y transparencia que orientan la gestión del Gobierno, se aceptó la realización de la misión de contactos directos, la cual ha sido una oportunidad para observar «in situ» las acciones y compromisos de las instancias del Gobierno directamente relacionadas con el cumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 144. Respecto a la recomendación de la misión de contactos directos referida a la inactividad del CST, y retomando lo sugerido por la citada misión, en octubre de 2017 se solicitó la cooperación técnica de la OIT, la cual fue aceptada. En dicha solicitud se pidió el acompañamiento en tres procesos que se celebrarían con el sector laboral y con las gremiales empresariales en relación con: i) la reforma al reglamento del CST; ii) la formulación de propuestas de reformas legislativas para la ampliación del derecho de libertad sindical, y iii) la realización de acciones formativas y de fomento del diálogo social. Pese a los retrasos en la coordinación para iniciar dicha cooperación, ya se ha realizado una primera ronda de consultas con el sector laboral para iniciar une propuesta de reforma del Código del Trabajo. Es de lamentar que la representación de las federaciones querellantes del caso núm. 3054 ante el Comité de Libertad Sindical no asistieran a la primera reunión, aun cuando habían sido convocadas. Al respecto, y con la expectativa de realizar una efectiva coordinación con la cooperación técnica de la OIT, se continuarán las acciones llevadas a cabo en el marco del seguimiento a las conclusiones de la misión de contactos directos en los próximos meses.

En relación con las memorias que han de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT y las consultas sobre las mismas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), pese a que las memorias son remitidas anualmente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para su consulta, no se han recibido aportes o valoraciones sobre las mismas por parte de tales organizaciones. De igual manera, las señaladas memorias constituyen información de carácter público, de forma que están a disposición de quien las solicite por los canales correspondientes. Por otra parte, e independientemente de las constantes quejas de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y de las federaciones y confederaciones afines a la misma, el Gobierno, en coherencia con su compromiso con los trabajadores, está implementando medidas con miras a garantizar una vida digna y el acceso a un trabajo decente. En este sentido, se han logrado avances y se han tomados decisiones en espacios tripartitos que mantienen una agenda activa de trabajo y en los que participa la ANEP de forma permanente. Entre los señalados avances, se encuentra la aprobación del incremento del salario mínimo por el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM), gracias al cual más de 240 000 trabajadores han incrementado sus ingresos y mejorado la calidad de vida de su familia, de los cuales el 45 por ciento son mujeres. Además, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) ha aprobado dos nuevos regímenes especiales de seguridad social para trabajadores de la economía informal y personas migrantes y sus familias. Por otro lado, gracias a las gestiones realizadas por el Gobierno y las condiciones generadas para la inversión productiva, los empleos aumentaron. En particular, entre 2009 y 2018 se crearon 138 293 empleos formales, el 79 por ciento en el sector privado. Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2017, la pobreza disminuyó en un 11 por ciento: del 40 por ciento de los hogares en 2008 al 29 por ciento en 2017. Desde el Fondo Social para la Vivienda (FSV) se están implementando medidas, tales como la apertura de líneas de crédito, para garantizar el derecho al acceso a una vivienda digna de los trabajadores y sus familias. Por otro lado, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) está innovando los procesos formativos para que de manera progresiva se adapte la mano de obra a las necesidades del mercado laboral. Por último, la representante gubernamental proporcionó información estadística destacando los avances alcanzados en materia laboral en los últimos cuatro años, tales como la colocación de 70 170 personas en puestos de trabajo, 33 369 de los cuales son mujeres y 36 801 hombres; la realización de 119 316 inspecciones y reinspecciones realizadas en 9 367 lugares de trabajo multados por incumplimientos y violación de la legislación laboral; y la cooperación con más de 20 000 empresas privadas para el

fomento del empleo a través del Sistema Nacional de Empleo (SisNE). Todo ello, pone de manifiesto que el Gobierno no ha cesado de coordinar, dialogar e impulsar iniciativas conjuntas tanto con los trabajadores como con los empleadores y con todos aquellos sectores comprometidos con el desarrollo del país. No obstante, el diálogo social a través del CST, y en función de las competencias que éste tiene para el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, requiere de la voluntad política de la ANEP y sus gremiales, así como de las federaciones y confederaciones afines a ellos. El Salvador cuenta con la apertura, la convicción y la constatación histórica de que el diálogo social es el fundamento de la democracia y de la paz. Sin embargo, el tripartismo requiere de la participación de tres partes, y si una de las partes no tiene ni la voluntad política ni la vocación democrática para su aplicación, es imposible que se efectúe y se consolide. En consecuencia, la representante gubernamental hizo un llamamiento a las organizaciones de empleadores, para que se incorporaran al CST, tomando en cuenta que no deben ser electos, ya que el reglamento vigente les concede ese derecho. Su participación en el CST resulta crucial, considerando la voluntad y el deber que tienen como mandantes de la OIT, para asegurar que las normas internacionales del trabajo se apliquen en El Salvador. Agradeció nuevamente a la Oficina por el apoyo brindado con la finalidad de llevar a cabo cooperaciones técnicas en el marco del cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 144, y de la promoción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Finalmente, reiteró el compromiso del Gobierno con el diálogo social en pro del avance y desarrollo del país y de garantizar que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a una vida digna.

Los miembros trabajadores recordaron que la Comisión ha examinado el caso de El Salvador por cuarto año consecutivo. En 2017, la Comisión instó al Gobierno a que: i) reactivara sin demora el CST; ii) velara por que se realicen avances concretos en lo que respecta a la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para designar a sus representantes de conformidad con el Convenio, sin ser objeto de intimidación; iii) asegurara la protección adecuada de los locales de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores contra actos de violencia y de destrucción, y iv) informara con detalle sobre la aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, a la siguiente reunión de la Comisión de Expertos. Es de celebrar que, desde entonces, el Gobierno haya aceptado una misión de contactos directos, que se llevó a cabo en julio de 2017. La misión sugirió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones de la Comisión. Cabe saludar también que el Gobierno haya solicitado asistencia técnica y esté colaborando con la OIT para dar pleno efecto al Convenio. Los últimos comentarios de la Comisión de Expertos se centran en dos elementos: la celebración efectiva de consultas tripartitas y el establecimiento de procedimientos adecuados para la elección de los representantes de los interlocutores sociales en el CST. Lamentablemente, a pesar de las reiteradas sesiones de la Comisión, el Gobierno no ha celebrado consultas tripartitas sobre las cuestiones relativas a las actividades de la OIT. La ratificación de los Convenios de la OIT no justifica la ausencia de las consultas, que deben comenzar sin más demora. A diferencia de otros órganos tripartitos, como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Fondo Social de la Vivienda y el Consejo Nacional del Salario Mínimo, que funcionan plena y efectivamente, el CST presenta retos que aún no se han resuelto del todo.

Los principales obstáculos para el funcionamiento del CST obedecen a deficiencias de los procedimientos relativos a la elección de los representantes de los interlocutores sociales. A diferencia de la elección de los representantes patronales, que no ha sido objeto de quejas, la elección de los representantes de los trabajadores sigue suscitando interrogantes. De la presentación del Gobierno ante la Comisión se desprende que este pidió a los sindicatos que presentasen las candidaturas de quienes se postularían para representar a los trabajadores en el CST, que en mayo de 2017 recibió tres candidaturas pertinentes y que designó a los miembros del CST basándose en criterios como la afiliación y el número de convenios colectivos. Posteriormente, atendiendo a los criterios de representación, se asignó la primera lista con cinco representantes titulares, la segunda con dos representantes titulares y la tercera con un miembro titular. Los miembros trabajadores asumieron los cargos. Los representantes de los empleadores resolvieron no asistir a la primera reunión del CST porque les preocupaba la falta de conformidad del mecanismo de representación de los trabajadores. Si bien la preocupación de los empleadores es comprensible, son los sindicatos quienes deben decidir estas cuestiones. Los intentos del Gobierno por poner fin al bloqueo son valiosos y es importante que los criterios de representatividad sean transparentes y objetivos. El procedimiento y los criterios elegidos deben partir del consenso de los trabajadores y gozar de su confianza. El Gobierno tiene que facilitar activamente la búsqueda del consenso, en lugar de imponer, de manera unilateral, criterios que no parecían especialmente cuestionables tal y como fueron presentados. Por último, las medidas adoptadas hasta la fecha por el Gobierno han llegado tarde y carecen de la transparencia necesaria para fomentar la confianza por parte de los interlocutores sociales. La aplicación de las recomendaciones formuladas por la misión de contactos directos de 2017 ha sido decisiva para lograr progresos reales. Entre otras cosas, la misión recomendó que se establezca un grupo de trabajo con todas las federaciones y confederaciones interesadas, incluidas las que no estaban representadas por los miembros que asumieron sus cargos recientemente, para determinar los procedimientos y criterios de representatividad. Como ha sucedido con las otras estructuras tripartitas que funcionan en El Salvador, los miembros trabajadores siguen convencidos de que la mejora del diálogo social facilitará muchas controversias en el país.

Los miembros empleadores indicaron que la Comisión conoce por segundo año consecutivo la aplicación del Convenio; antes, se examinó bajo el Convenio núm. 87 en 2015 y 2016. En la anterior Conferencia el Gobierno dio explicaciones sobre el cumplimiento del Convenio; se hicieron varias recomendaciones y se decidió el envío de una misión de contactos directos. Corresponde ahora analizar el cumplimiento de las recomendaciones de esta Comisión del año pasado, así como las de la misión de contactos directos. Como punto de partida se urgió al Gobierno reactivar sin demora el CST, recomendación sobre la cual la misión de contactos directos insistió, con la indicación de que se hiciera mediante el diálogo social a fin de asegurar su pleno funcionamiento. A la fecha el CST no está operando. No obstante, el Gobierno da cuenta que ha hecho la designación de sus miembros. Es importante destacar que el Convenio que se examina es sobre diálogo social, lo cual está en la naturaleza misma de la Organización. La sola pertenencia a la OIT es ya un principio de compromiso de los Estados para efectuar consultas a los actores sociales en las materias de su interés. Éstas deben hacerse a los legítimos representantes de los trabajadores y empleadores; ésta es una obligación de los Estados y un derecho de los actores sociales. En el presente caso, el Gobierno hizo la designación de los trabajadores sin que se conozcan los criterios de representatividad que utilizó, si

es que se basó en algún criterio. Tanto así que los tres grupos mayoritarios de trabajadores manifestaron a la misión de contactos directos que desconocen los criterios utilizados por el Gobierno y uno de ellos disputa la designación. Los trabajadores habían señalado al Gobierno como el responsable de la paralización del CST. Esas dudas han sido señaladas por los empleadores a quienes les supone un problema la interlocución en tales condiciones. En la raíz del problema está que no han sido explicados los criterios para la designación, si es que existen. El establecimiento de reglas claras, estables y conforme a derecho, para la reactivación y pleno funcionamiento del CST fue requerido por la misión de contactos directos hace varios meses. Se informó que la revisión estaría por iniciar y ello a instancias de la Oficina de la OIT de San José. Lo anterior genera dudas justificadas sobre la voluntad del Gobierno para obrar en consecuencia de las recomendaciones de los órganos de control. Sobre el mismo tema, el Gobierno dice que, además del CST, existen cinco entes tripartitos y 17 instituciones autónomas tripartitas, las cuales se encuentran en pleno funcionamiento. La información que tienen los empleadores parece contradecir esa afirmación del Gobierno. En marzo de este año la ANEP y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentaron al Director General de la OIT una solicitud de intervención urgente, precisamente, por interferencia gubernamental en las elecciones de representantes en el CNSM, en el Instituto de Acceso a la Información Pública, en la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y en la Junta de Directores de la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET). Sobre el particular hay que recordar las conclusiones del año pasado y las observaciones de la misión de contactos directos, en el sentido de que el Gobierno debe garantizar la libertad y autonomía de la elección de los representantes de trabajadores y de empleadores. En todas esas instituciones los delegados del sector empleador no fueron designados por la organización más representativa, la ANEP, sino por el Presidente de la República con base en sendos decretos legislativos hechos a la medida para cada una de tales instituciones, a fin de permitir la designación presidencial inconsulta. Todos los decretos tenían vicios de constitucionalidad, lo cual fue declarado por la Sala de lo Constitucional. Lamentablemente, según el fallo de ese alto tribunal, debe ser hasta el vencimiento del plazo del mandato de los actuales directores — y no representantes de los empleadores — que se puede hacer la designación de los legítimos representantes conforme la legislación original. Esto tampoco ha sucedido, pues una vez vencido el plazo en cinco de las organizaciones antes referidas, el Gobierno ha realizado diferentes actos de clara injerencia, en violación abierta a la recomendación de la misión de contactos directos y al fallo judicial referido, con el fin de evitar la participación del sector empleador. En algunos casos simplemente no efectúan las designaciones y en otros, llega a extremos que deben ser puestos en conocimiento de la Comisión, para que no quede lugar a duda de la falta de voluntad gubernamental para cumplir con sus obligaciones derivadas de la membresía de OIT y de la ratificación de sus convenios. En relación con el caso de la SIGET la ley establece que en la junta directiva deben participar un director propietario y un suplente electos por las asociaciones gremiales del sector privado legalmente establecidas en el país. El Gobierno, sabiendo que la organización más representativa de empleadores es la ANEP, hecho reconocido sin discusión por todos los gobiernos anteriores y sin disputa alguna por otra organización de empleadores de aquel país, facilitó la rápida e irregular creación de una serie de supuestas asociaciones que se presentaran a la elección de los representantes empleadores, asegurándose una mayoría a fin de imponer delegados afines al Gobierno. Esto fue puesto en conocimiento de la Fiscalía con la finalidad de que se castigue a los responsables de los delitos cometidos en la simulación de actos y falsificación de documentos necesarios para la creación de las supuestas organizaciones de empleadores. Por otro lado, se obstaculizó a las asociaciones que forman parte de la ANEP la emisión de credenciales, con lo cual se les impidió la participación en la votación. Esto último es contrario a lo requerido por la misión de contactos directos. Los hechos presentados dan cuenta de un claro desprecio por el diálogo social y por el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno al ratificar el Convenio que promueve la consulta tripartita, pilar fundamental de la misma y por el que se pretende fomentar la gobernabilidad y la buena marcha de las relaciones laborales de los países. Una actuación sesgada como es el presente caso, mina la confianza entre los actores sociales y el Gobierno, y promueve la gestión autocrática de éste. La OIT no puede ser indiferente ante una realidad como la que se muestra, en claro detrimento del diálogo social y del legítimo derecho de la organización de empleadores del país. Podría tratarse de cualquier organización profesional, sean de empleadores o de trabajadores y con el mismo rigor debe actuar esta casa; el riesgo de no hacerlo es la pérdida de credibilidad en el sistema. Finalmente los miembros empleadores urgieron al Gobierno para que sin demora ponga en práctica las recomendaciones de la misión de contactos directos, particularmente la reactivación del CST, así como garantizar la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la designación de los foros de diálogo social, absteniéndose de cualquier clase de injerencia.

Un miembro trabajador de El Salvador recordó que el país había padecido una guerra civil producto de las condiciones de marginación, extrema pobreza y explotación que sufrían la mayoría de la población y del cierre total de los mecanismos democráticos y de expresión social. El costo de los acuerdos de paz fue de más de 80 000 muertos, además de desapariciones y ejecuciones sumarias. Durante las décadas de los años ochenta y noventa, siguiendo las recomendaciones de instituciones financieras, se implementó una reestructuración económica consistente en la aprobación e implementación de políticas neoliberales. A través de dichas políticas se privatizaron, entre otros sectores, el sector financiero, el sector de las telecomunicaciones, el sector energético y el sistema de pensiones. Asimismo, se impuso el dólar como moneda oficial y se adoptaron tratados de libre comercio. Como consecuencia, se produjo el despido masivo de trabajadores y trabajadoras, se deterioraron sus condiciones de vida, se incrementaron las migraciones y se ocasionó una pérdida de los derechos de seguridad social adquiridos gracias a la acción de los sindicatos. En este contexto, las instancias tripartitas fueron empleadas por el Gobierno y las organizaciones de empleadores para servir a sus propios intereses, ya que únicamente participaban en dichas instancias por parte del sector trabajador, aquellas organizaciones de trabajadores afines a los mismos, sin dejar espacio a las organizaciones más representativas de trabajadores. No obstante, desde 2009, las organizaciones más representativas de trabajadores del sector público han logrado participar en la adopción de políticas que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Un ejemplo de ello, es la aprobación del acceso a la Seguridad Social de los trabajadores de la economía informal y de las personas migrantes bajo regímenes especiales y la adopción en 2017 del incremento del salario mínimo, del que se beneficiaron más de 250 000 trabajadores. Dicho incremento salarial, alcanzado gracias a la participación de los sindicatos y su compromiso con la justicia social, responde de manera coherente y justa a las exigencias de la Constitución y de la realidad económica del país. Debido a tales avances, la ANEP se opone a que las instancias tripartitas funcionen

con la participación activa y plural de sindicatos y sectores que no les son afines. Además, se han eliminado las prácticas discrecionales de elección de representantes de las organizaciones de trabajadores en las instancias tripartitas y se ha iniciado un proceso efectivo de participación plural con las diferentes corrientes sindicales. Sin embargo, el sector empleador pretende apartar a las organizaciones de trabajadores más representativas de la toma de decisiones en las instancias tripartitas. Por ello, las organizaciones de empleadores se niegan a incorporarse al CST y al CNSM, incumpliendo lo dispuesto en el Convenio. En relación con los sindicatos del sector privado, el orador destacó el reducido número de los mismos y se refirió a diversos casos en los que las organizaciones de empleadores habían acosado, despedido e interpuesto demandas de prisión contra dirigentes sindicales. En uno de los señalados casos, la empresa se había negado a reintegrar en sus puestos de trabajo a toda la junta directiva sindical de la empresa, que había sido despedida, pese a mediar una orden de la Corte Suprema de Justicia. En cuanto al funcionamiento de las instancias tripartitas de El Salvador, tales como el ISSS, todas ellas funcionan correctamente a excepción del CST debido a la negativa de las organizaciones de empleadores a participar en el mismo. Las organizaciones de empleadores, y en particular la ANEP, no deben tener ninguna injerencia en las decisiones de los trabajadores sobre la elección de sus representantes. Contrariamente a los anteriores mecanismos de elección de representantes en las instancias tripartitas, el procedimiento actual es participativo y democrático y emplea criterios universales de representatividad. Por otro lado, con miras a garantizar que el país siga en la ruta de la gobernabilidad y el desarrollo sostenible, es necesario el fortalecimiento del diálogo social, de la negociación y del consenso, así como el respeto de la legislación salvadoreña y de los instrumentos que emanan de la OIT. En ese sentido, el orador hizo una llamada al Gobierno para que continuara cumpliendo con las solicitudes de la Comisión de Expertos en relación con: i) el fomento de la participación de los sectores empleador y trabajador en la toma de decisiones, y ii) la activación de los procedimiento de interacción de las instancias tripartitas en la mayor brevedad, a pesar de la negativa de la empresa privada de participar en dichas instancias. Solicitó también al Gobierno que a través del MTPS, ente al que se le debía de otorgar un mayor presupuesto, pusiera un mayor énfasis en el efectivo cumplimiento de la legislación laboral en el sector público y privado, y garantizase un mayor número de inspecciones en las empresas. Por último, la empresa privada, como pilar importante de la economía, debe realizar esfuerzos para alcanzar consensos en las instancias tripartitas, respetando la independencia de las organizaciones de trabajadores, la pluralidad, la democracia y la diversidad de opiniones. Los valores elementales de humanismo, solidaridad y respeto mutuo obligan a los trabajadores, empleadores y gobiernos a actuar de conformidad con la Constitución que establece que el trabajo no es una mercancía, así como a luchar contra el trabajo precario, el deterioro del medio ambiente y la explotación infantil.

El miembro empleador de El Salvador recordó que la Comisión venía examinando durante cuatro años consecutivos las reiteradas violaciones por parte del Gobierno a diversos convenios. El año anterior, el Gobierno fue examinado bajo la clasificación de «doble pie de página», y la Comisión urgió para que se llevara a cabo la misión de contactos directos, lo que denota la gravedad de las reiteradas violaciones al Convenio por parte del Gobierno. Este Convenio, relativo al diálogo social y la consulta tripartita, se materializa en El Salvador en una entidad tripartita denominada CST. Desde 2013, esta entidad tripartita no funciona como consecuencia de una decisión unilateral del Gobierno de exigir unanimidad a los sindicatos de trabajadores en la elección y nombramiento de sus representantes. Sin embargo, la verdadera razón es que el Gobierno no quiere diálogo social ni consulta tripartita. El año pasado, después de constatar la inexistencia de consultas efectivas con organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas e independientes, la Comisión instó al Gobierno a que: i) reactivase sin demora el CST, y ii) velase por que se realizaran avances concretos en lo que respecta a la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para designar a sus representantes, sin ser objeto de intimidación. Además, la Comisión solicitó una vez más al Gobierno que aceptase el envío de una misión de contactos directos a El Salvador. En julio de 2017, se llevó a cabo la misión de contactos directos, en la que se celebraron algunas reuniones tripartitas. En una de las reuniones, los representantes de los trabajadores nombrados por el Gobierno como integrantes del CST, reconocieron que desconocían los criterios que había usado el Gobierno para su designación. Esta injerencia por parte del Gobierno, quedó recogida en el informe final de la misión. Asimismo, en su informe final, dicha misión recomendó al Gobierno: i) reactivar el CST, y ii) garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elección de sus representantes. Un año después de la adopción de las conclusiones por la Comisión, el Gobierno no sólo no ha implementado ninguna de las recomendaciones, a excepción de la celebración de la misión de contactos directos, sino que ha actuado de forma contraria a las mismas. Por ejemplo, el Gobierno elaboró una Política de empleo decente, que fue lanzada públicamente en septiembre de 2017, sin que los interlocutores sociales hubieran sido consultados previamente. Una semana antes del lanzamiento de la citada política de empleo, sin haber tenido la oportunidad de participar en la formulación de la misma y desconociendo su contenido, la ANEP recibió una nota del Gobierno solicitando que realizara observaciones al documento con miras a contar con su apoyo en el lanzamiento público de la política de empleo. En este sentido, el miembro empleador destacó que no es posible que un Gobierno elabore una política de empleo sin consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución. Otro ejemplo, en mayo de 2018, la ANEP fue invitada, con menos de dos horas hábiles de anticipación, a participar en la revisión de un documento denominado Pacto nacional de empleo, que sería presentado públicamente al día siguiente de la revisión. La falta de anticipación de la convocatoria es una muestra clara, no sólo de la falta de respeto por los interlocutores sociales, sino también por el diálogo social, las consultas tripartitas y las obligaciones contraídas por el Gobierno como Miembro de la OIT. Asimismo, al tiempo que tenía lugar la celebración de la misión de contactos directos, el Gobierno adoptó una serie de medidas con la finalidad de evitar que los empleadores, siguiendo lo dispuesto en la legislación, nombraran un director propietario y un director suplente en la SIGET, que constituye el ente regulador de electricidad y telecomunicaciones en El Salvador. En un breve espacio de tiempo, se crearon 60 asociaciones, conformadas por jóvenes de 18 a 20 años, con domicilio en 17 municipios del país caracterizados por los escasos recursos y el alto índice de informalidad. Las asociaciones fueron creadas con base a modelos de documentos preparados por protocolos de abogados que eran empleados públicos de empresas estatales reguladas por la SIGET. Las 60 asociaciones participaron en la elección y ganaron. Por consiguiente, el Gobierno no sólo se niega a dialogar con

los legítimos representantes de los empleadores, sino que además crea falsas asociaciones para suplantar a los interlocutores legítimos. Frente a tales hechos, las organizaciones de empleadores recurrieron a la Sala Constitucional de la Corte Suprema, quien dictó medidas cautelares, y a la Fiscalía General para que realizase las investigaciones penales correspondientes. En enero de 2018, siguiendo lo establecido en la legislación, la ANEP nombró un director en el Fondo de Conservación Vial (FOVIAL), y propuso ternas en la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR). Cinco meses después, el Gobierno no ha juramentado tales puestos ni convoca sesiones. En cuanto a la elección de representantes en el seno del Instituto de Acceso a la Información Pública y del CNSM, las organizaciones de empleadores continúan tramitando recursos constitucionales al respecto. En lo que se refiere a la Comisión ejecutiva portuaria autónoma la situación es más complicada. En definitiva, el Gobierno se niega a cumplir el fallo de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema por el que se declaró la inconstitucional de los decretos de 2012, y por el que se devolvió la facultad a las organizaciones de empleadores de proponer y nombrar de manera libre y autónoma a los directores en las entidades públicas autónomas. En resumen, la lista de violaciones a los convenios por parte del Gobierno es larga, por ejemplo, la ANEP ha estado un año sin recibir credenciales.

La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, así como de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Noruega, Serbia y ex República Yugoslava de Macedonia, recordó el compromiso contraído por el Gobierno en virtud del pilar comercial del Acuerdo de Asociación UE-América Central de aplicar de manera efectiva los convenios fundamentales de la OIT. Es lamentable que ya se discutiera el caso en la Comisión en 2017, cuando la Comisión instó al Gobierno a reactivar el CST y garantizar que se realizaran avances concretos en relación con el derecho de los interlocutores sociales a designar a sus representantes. Sin embargo, hay que saludar que se haya llevado a cabo una misión de contactos directos en julio de 2017 y que el Gobierno intentara reactivar el CST en una reunión inaugural en junio de 2017, en la que sin embargo los empleadores no participaron alegando inconformidad respecto al mecanismo de representación del sector trabajador. Los interlocutores sociales tienen derecho a designar libremente a los representantes de su elección en los órganos paritarios y tripartitos sin que el Gobierno interfiera. Como medida esencial para generar confianza entre las diferentes partes interesadas, urgió al Gobierno a tomar medidas para incluir a todos los interlocutores sociales en las consultas relativas a las políticas de empleo y trabajo, de manera transparente y antes de tomar una decisión. El Gobierno debería reactivar el CST con carácter de urgencia. Para ello, debería establecer pronto, en consulta con los interlocutores sociales, unas normas claras y transparentes sobre la designación de los representantes en el CST, basándose en criterios de representatividad de las organizaciones y de conformidad con el Convenio. Además, el Gobierno debería estudiar todas las posibles maneras de promocionar el diálogo social, y todos los interlocutores sociales deberían entablar un diálogo tripartito de forma constructiva. Alentó encarecidamente al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, y puso de relieve el compromiso constructivo existente con el país, entre otras cosas mediante proyectos de cooperación de la UE y sus Estados miembros, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad del Gobierno de abordar todas las cuestiones planteadas en la observación de la Comisión de Expertos.

La miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), agradeció las informaciones brindadas por el Gobierno relativas al cumplimiento del Convenio. Asimismo, se remitió al informe de la Comisión de Expertos en relación con: i) la inclusión de El Salvador entre los casos de progreso en los que la Comisión de Expertos expresó su satisfacción respecto a algunas de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno en respuesta a sus comentarios; ii) la celebración, en respuesta a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas del año pasado, de una misión de contactos directos realizada en julio de 2017; iii) la expresión por parte del Gobierno durante la misión de contactos directos de su voluntad de realizar las gestiones indicadas y acordadas en el marco de dicha misión a fin de continuar fomentando el diálogo social y los acuerdos entre los sectores, contribuyendo de esta manera a la activación del CST; iv) la solicitud de asistencia técnica por parte del Gobierno en octubre de 2017, la cual ya está siendo proporcionada por medio de la Oficina de San José. Por último, la oradora expresó su confianza en que el Gobierno continuaría cumpliendo con el Convenio.

El miembro gubernamental de Panamá se adhirió a la declaración del GRULAC, y manifestó haber escuchado con atención las informaciones brindadas por el Gobierno y los planteamientos realizados por los miembros empleadores y trabajadores en los que puede observarse una diversidad de opiniones. En las condiciones actuales la instauración del diálogo resulta compleja. Sin embargo, el Gobierno se ha esforzado por reactivar el CST, el cual es el mecanismo establecido para llevar el tripartismo a la práctica. Se espera que dicho mecanismo pueda funcionar respetándose la voluntad de los salvadoreños, y sin injerencia de partes ajenas. Asimismo, felicitó a la OIT por el acompañamiento realizado en el terreno y reiteró su apoyo al Gobierno en sus esfuerzos de crear justicia social y de cumplir con lo establecido en el Convenio.

El miembro trabajador de Guatemala manifestó su preocupación en relación con la evolución de las relaciones de trabajo en El Salvador, en particular cuando los interlocutores sociales cuestionan la representatividad de los demás. En dicho país, como en Guatemala, se han tenido demasiados años de guerra, muertos y víctimas, por lo que se valora altamente la paz y la necesidad de transformar la forma de relacionarse dentro de un marco democrático y de respeto. Para poder hablar de libertad sindical y representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, primero se debería consolidar un marco jurídico y social que permita que las organizaciones existan, se desarrollen, realicen sus actividades y no sean perseguidas ni ellas ni sus afiliados. Organizar un sindicato de trabajadores, sobre todo en el sector privado, todavía implica un alto riesgo, puesto que probablemente la reacción de la empresa sería el despido o la aplicación de represalias que han sido comunicadas una y otra vez a las autoridades nacionales y a la OIT. En algunos casos, la actividad sindical implica riesgos de vida, como lo ha demostrado el asesinato de sindicalistas salvadoreños y guatemaltecos, cuyos casos ven pasar los años sin que las autoridades diluciden responsabilidades materiales e intelectuales sobre sus muertes. Por otro lado, el orador expresó que compartía las recomendaciones realizadas por la misión de contactos directos en 2017, donde se alienta a las autoridades competentes a que, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas, se tomen las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la designación de sus representantes. Asimismo, el diálogo social es muy importante como para verse paralizado por aspectos procedimentales. Si alguno o algunos de los sectores que participan o son invitados a los espacios de concertación tienen dificultades internas para ser considerados representativos, ello debe ser superado entre las mismas organizaciones del sector, en la forma y en los

tiempos que se consideren adecuados. Finalmente, hizo un llamamiento a todas las partes a superar las dificultades y retomar los procesos de diálogo que se han promovido, porque es la única vía posible y concreta para atender la tarea fundamental de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de millones de salvadoreños y salvadoreñas que actualmente padecen una situación personal difícil y, muy alejada del trabajo decente que recomienda la OIT.

El miembro gubernamental de Honduras reiteró su apoyo al Gobierno manifestado en la declaración del GRULAC, respecto al cumplimiento del Convenio. El Gobierno en base a lo solicitado por la Comisión el año pasado y a las recomendaciones de la misión de contactos directos llevada a cabo en julio de 2017 ha realizado acciones dentro de las cuales se mencionan consultas institucionales y validaciones de procedimientos en materia laboral, así como la convocatoria efectuada por el Gobierno a los representantes de los tres sectores para la celebración de la primera sesión de instalación del CST. Al respecto, lamentó la no realización de dicha sesión y exhortó al Gobierno a mantener sus iniciativas de llamar al diálogo tripartito para alcanzar la pronta reactivación y el pleno funcionamiento del CST, y a permitir la implementación de buenas prácticas de consultas con los interlocutores sociales, asegurando así una plena participación tripartita. En un espíritu constructivo, la obligatoriedad de la consulta tripartita persigue alcanzar procedimientos efectivos en la promoción de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Es por ello que la toma de decisiones para el debido cumplimiento de convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, no sólo requiere de la voluntad manifiesta de los gobiernos a realizar las gestiones indicadas y acordadas, sino también necesita del compromiso de los mandantes tripartitos y de la asistencia técnica de la OIT. Finalmente, el Gobierno debe continuar sus esfuerzos en la implementación de medidas necesarias y el establecimiento de mecanismos de diálogo que contribuyan a una concertación social de soluciones tripartitas.

Una observadora, en representación de la Organización Mundial de Trabajadores (WOW), y hablando en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), la Central regional de la Alternativa Democrática de las Américas (ADS) y algunos sindicatos de El Salvador, declaró que, en El Salvador, los últimos nueve años han significado un franco retroceso en materia de tripartismo, diálogo social, libertad sindical y firma de convenciones colectivas. En julio de 2017, la misión de contactos directos formuló una serie de recomendaciones, las cuales no han sido acatadas por el Gobierno, ya que el CST luego de un año de su juramentación no se ha reunido. No se había realizado ninguna consulta con las federaciones y confederaciones sindicales para la determinación de los procedimientos de elección de los representantes en el CST, sino hasta el 17 de mayo de 2018, fecha en la que el MTPS convocó a los representantes sindicales a una reunión con una consultora para abordar la reforma del reglamento, pretendiendo aparentar que están acatando las recomendaciones de la misión de contactos directos, lo cual demuestra que únicamente se pretende engañar a la Comisión, puesto que desde la última Conferencia no se había realizado ninguna acción en este sentido. La situación en el país ha empeorado. Por ejemplo, se ha obstaculizado el proceso de inscripción legal a diferentes organizaciones, imponiendo requisitos que no están establecidos en la legislación; se han realizados observaciones diversas a las actas de asambleas sindicales de aquellos sindicatos que los funcionarios consideran malos sindicatos; se han tomado hasta sesenta o noventa días sin que se entreguen las respectivas credenciales, obstaculizando con ello la representación sindical al dejar a las organizaciones sin las credenciales necesarias; se ha dado un trato discriminatorio al exigir requisitos extras sólo a los sindicatos identificados como no afines; no se cumple con los contratos del sector público, se realizan maniobras para no negociar colectivamente, como en los casos del Fundo Solidario para la Salud (FOSALUD); se ejerce constante intromisión en la autonomía sindical que condiciona la independencia y el ejercicio libre del derecho de sindicación por parte del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial y del MTPS. El Gobierno no ha tomado ninguna medida para asegurar la plena aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, no ha realizado el proceso de sumisión de los convenios para su eventual ratificación por las instancias correspondientes. El diálogo social es el gran ausente, como pone de manifiesto el hecho de que se ha aprobado una política y un pacto nacional de empleo, sin consultar con todas las organizaciones de trabajadores. Además, se pretende aprobar una ley de servicio público, que en su esencia destruye a las organizaciones sindicales, se les niega el derecho a negociar colectivamente, se elimina la estabilidad laboral de los servidores públicos y se viola flagrantemente los convenios de la OIT. El Gobierno debe realizar reformas a la legislación nacional encaminadas a eliminar los obstáculos a la libertad sindical. Por ejemplo, debe generar acciones tendientes a que se disminuya el número de miembros para constituir un sindicato, lo que está dejando sin poder ejercer su derecho de sindicación a empleados municipales y del Gobierno central cuyas instituciones cuentan con un número menor de 35 trabajadores los cuales tampoco pueden conformar sindicatos de empresas. De igual manera, se debería eliminar la exigencia de que para poder ser directivo sindical se debe ser salvadoreño por nacimiento, puesto que no permite que los trabajadores migrantes de otros países que laboran en la industria de la construcción y en labores agropecuarias puedan ser directivos sindicales; o la posibilidad de sólo afiliarse a un sindicato, aunque laboren los trabajadores en dos sectores diferentes de la economía, así como la obligatoriedad de elegir anualmente a las juntas directivas sindicales, federales y confederales.

La miembro gubernamental de la República Dominicana se adhirió a la declaración del GRULAC, y manifestó su apoyo a las informaciones brindadas por el Gobierno con respecto a la aplicación del Convenio. Reconoció las medidas positivas adoptadas por el Gobierno, que evidencian de manera expresa la voluntad del mismo de fomentar y fortalecer el diálogo social y el acuerdo entre los sectores, favoreciendo además la activación del CST. Asimismo, agradeció a la OIT por su contribución en el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos a través de la cooperación técnica y que actualmente está siendo proporcionada al Gobierno.

El miembro trabajador de la República Bolivariana de Venezuela indicó que se observa la voluntad del Gobierno y de los trabajadores de promover el diálogo social a través del CST. El diálogo debe ser honesto, sincero y responsable pero está siendo utilizado como una herramienta para menoscabar los derechos alcanzados en la lucha de los trabajadores. En este caso y otros, se observa la posición de los empleadores de romper el diálogo social cuando, por fin, algunos gobiernos lo practican y cumplen con los convenios de la OIT. Cuando se logra superarlos, los empleadores niegan que hayan sido consultados y evitan el diálogo acusando a estos gobiernos de injerencistas. En los casos de asesinatos de sindicalistas, estudiantes, maestros, ecologistas y periodistas, no se observa la misma contundencia. La protección de los sindicalistas, luchadores sociales y ecologistas es necesaria, como lo es igualmente imponer sanciones severas a quienes violen, por ejemplo, el derecho humano al trabajo decente, el derecho a la vida, a la educación, a la salud y a la vivienda. También, es ne-

cesario reconocer a los gobiernos, que junto con sus trabajadores y empleadores honestos, superan y mejoran los convenios de la OIT.

La miembro gubernamental de Cuba se adhirió a la declaración del GRULAC y agradeció las informaciones suministradas por el Gobierno. Lo consignado en el informe de la Comisión de Expertos, que examina la implementación por El Salvador de las conclusiones de 2017 de la Comisión de la Conferencia debe tomarse en consideración. En dicho informe se incluye al país en la lista de casos en los que la Comisión de Expertos ha manifestado su satisfacción por las medidas adoptadas y los procesos implementados por el Gobierno en respeto del tripartismo y del diálogo social. El Gobierno ha manifestado con ello su buena voluntad en cuanto al cumplimiento del Convenio. La asistencia técnica y la cooperación de la OIT pueden contribuir en dicho proceso.

El miembro trabajador del Paraguay, hablando en nombre de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) y la ADS, expresó su preocupación acerca de la ausencia de voluntad del Gobierno para adoptar las medidas necesarias para fomentar y garantizar las consultas efectivas y el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, además de no seguir las reglas que servirían como base para el desarrollo de un diálogo maduro, violentando así a la libertad sindical. La situación en el país es alarmante, ya que el Gobierno no cumple con el Convenio y transgrede y vulnera el espíritu y los principios de diálogo social y consulta efectiva, que son pilares de la OIT y del trabajo de esta Comisión. El Gobierno no sustentó los procesos de concertación social y participación tripartita llevados a cabo, perjudicando a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a la comunidad internacional. Son importantes los organismos nacionales e internacionales en las que los gobiernos pueden garantizar la existencia de consultas y colaboraciones inclusivas y efectivas para el correcto desarrollo del interés común, sin que se adolezca de prácticas discriminatorias, respetando la libertad sindical y el tripartismo para lograr mejoras a nivel nacional que transformen de manera positiva y exitosa las relaciones de trabajo. El diálogo social desempeña un papel crucial para promover el trabajo digno y decente, en condiciones de garantía, libertad, seguridad y dignidad. El Gobierno debe convertir su voluntad en la fuerza motriz más poderosa.

El miembro empleador de Honduras recordó que el año pasado el caso fue examinado bajo la clasificación de doble nota a pie de página y la Comisión urgió al Gobierno nuevamente para que se llevara a cabo la misión de contactos directos antes de finales de 2017. Esto denota la gravedad de las reiteradas violaciones por parte del Gobierno al Convenio y a los principios de la OIT. Asimismo, la Comisión, después de constatar la inexistencia de verdaderas consultas con organizaciones de trabajadores y de empleadores representativos e independientes, instó al Gobierno a: i) reactivar sin demora el CST, y ii) velar por que se realicen avances concretos en lo que respecta a la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para designar a sus representantes, sin ser objeto de intimidación. La misión de contactos directos en su informe final recomienda: reactivar el CST, garantizar la libertad y autonomía de la elección de los representantes de trabajadores y de empleadores, y hace un llamado al Gobierno para, que tanto en las leyes como en la práctica, se garantice el pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la designación de sus representantes. Es preocupante que el Gobierno no haya adoptado ninguna recomendación de la Comisión y de la misión de contactos directos, e incluso desconoce los fallos de sus propios entes de control constitucional, violentando con ello el cumplimiento de las normas de trabajo y destruyendo la confianza que debe imperar en el diálogo social. La Comisión tiene el deber de promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, a través de mecanismos que se consideren apropiados. Ante estas acciones reincidentes del Gobierno, el orador pidió: i) que de forma enérgica se exija el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y de las de la misión de contactos directos; ii) que el Gobierno convoque a los legítimos actores sociales representativos, y iii) que en un plazo no mayor de dos meses presente los informes que correspondan al cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

El miembro trabajador del Brasil expresó su solidaridad con los trabajadores de El Salvador, esperando que el Gobierno asegure la aplicación del Convenio. Asimismo, el Gobierno debe establecer y garantizar todas las condiciones para que esto se efectúe de manera plural, transparente y democrática. La participación de los sindicatos ha sido fundamental en el país para el mejoramiento de los salarios mínimos, y el acceso a la seguridad social para trabajadores informales y migrantes, por lo que es necesario fortalecer la presencia sindical en el sector privado. Los empleadores no deben defender el tripartismo solamente cuando les propicie beneficios y para permitir que las organizaciones más representativas de trabajadores se incorporen a todas las instancias tripartitas. Es necesario que dichas instancias actúen con la participación activa y plural de sindicatos, gobiernos y empleadores en busca del diálogo social y el espíritu del tripartismo para lograr la gobernabilidad, la justicia social, el desarrollo sostenible y la continuación de los avances concretados.

La representante gubernamental declaró haber escuchado con atención las intervenciones relativas al caso y resaltó que diversas iniciativas habían sido realizadas y que continuarían impulsándolas hasta lograr una solución para la activación del CST. El Gobierno seguiría solicitando la cooperación técnica y la mediación de la OIT, sobre todo, porque las gremiales empresariales atienden convocatorias para abordar las temáticas discutidas, solamente, cuando la OIT les convoca a conversar con el MTPS. Las argumentaciones expresadas respecto a un procedimiento de elección en la queja presentada por la ANEP y en la declaración del miembro empleador relativas a la SIGET, carecen de fundamento y constituyen un desacuerdo por interés sectorial. En El Salvador, la formación de organizaciones y de gremiales no constituye un delito, como lo fue durante la década de los gobiernos militares resultando en un conflicto armado. El Gobierno es un garante de la libertad de asociación, de la libre expresión y de los derechos civiles y políticos, los cuales son derechos constitucionales porque fueron parte de los resultados del diálogo y la negociación consagrados en los Acuerdos de Paz. Incluso, la Corte Suprema de Justicia emitió una medida cautelar para que la elección se suspendiera, no por las organizaciones creadas, sino por existir un conflicto de interés entre una de las personas electas y las funciones de la SIGET. El mismo órgano mandató a la Asamblea Legislativa que emitiera una disposición transitoria a la ley de creación de la SIGET para que habilitara a los directores que concluyeron su período en diciembre de 2017. Dichas medidas están siendo cumplidas por la SIGET y han sido tomadas mientras se resuelve el proceso de amparo presentado ante la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, es necesario que todas las instancias respeten el debido proceso y que la inconformidad por la participación de organizaciones no afines al sector empleador, no significa que éstas, necesariamente, sean ilegales o que transgredan lo establecido por el Convenio. Asimismo, la electricidad y las telecomunicaciones, no son de interés exclusivo del sector empresarial, sino también de interés nacional, puesto que no son solamente un recurso

económico, sino que constituyen un recurso para el desarrollo y el bienestar de la población. Por lo tanto, diversos sectores tienen el legítimo derecho de participar, de expresar sus criterios y que estos se consideren en la toma de decisiones. En cuanto a lo referido por los miembros empleadores en relación con la injerencia del Gobierno en los procesos de elección, es importante mencionar que los criterios considerados para la designación de los representantes del sector trabajador han sido retomados de la costumbre internacional y con el fin de dar objetividad al mandato emitido por las conclusiones de la OIT, referidas a: i) instalar sin demora el CST, y ii) la resolución de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que indica que el MTPS tiene la obligación de implementar y sustentar los procesos de concertación social y participación tripartita, frente a situaciones que obstaculizan el funcionamiento del CST. En la misma resolución se indica que se deben propiciar los espacios de diálogo entre las organizaciones sindicales involucradas y facilitarles los medios necesarios para que puedan acordar y aplicar procedimientos claros y permanentes de elección de sus representantes, a fin de garantizar la designación y participación del sector trabajador en el aludido órgano consultivo. En ese sentido, los criterios como el número de afiliación sindical, número de sindicatos federados y número de contratos colectivos que representaba cada una de las ternas presentadas, fueron los que orientaron dicha designación. Dichos criterios fueron tomados de los datos registrados en el MTPS y de la información emitida por las organizaciones sindicales que estaban inscritas. El Gobierno debe garantizar los procesos que son mandatados por la Asamblea Legislativa a través de la legislación y de la Corte Suprema de Justicia. Por ello, no se ha trastocado lo que establece el reglamento del CST, cuyos vacíos de procedimiento para la delegación del sector laboral se habían mantenido desde 1994, y que habían dado lugar a la inactividad de dicha instancia. Por otra parte, el Gobierno ha brindado la garantía absoluta a los empleadores para su participación. El Gobierno ha respetado la legislación y no ha adoptado procedimiento de elección alguno que sirva a intereses específicos.

Los miembros empleadores celebraron nuevamente el acuerdo en esta Comisión sobre la importancia del diálogo social y el respeto a la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Es preocupante, por otro lado, escuchar voces de trabajadores independientes que afirman sufrir actos de discriminación como los que han señalado los empleadores, lo cual nos da cuenta de la gravedad del presente caso. Esta Comisión se ha pronunciado sobre la importancia del diálogo social, base fundamental de esta Organización. Para que el mismo sea fructífero debe contar con la participación de buena fe de los legítimos representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes, pero sobre todo con la convicción del Gobierno sobre la necesidad de facilitarlo y de intentar llegar a consensos. En definitiva, en mucho depende de la verdadera vocación democrática del Gobierno, con miras a cumplir de buena fe con sus obligaciones derivadas de sus compromisos internacionales, pero más importante, con el afán de enriquecer la visión sobre los temas de interés nacional y lograr gobernabilidad. No se trata de cumplir con un aspecto meramente formal y, menos aún, de pretender hacerlo mediante la convocatoria de entidades sin representatividad alguna, o peor, constituidas arbitrariamente para el efecto, mostrando una vocación de diálogo que no se tiene. Preocupan las declaraciones del Gobierno de hace unos minutos, en donde claramente las están validando como organizaciones representativas de empleadores. Los miembros empleadores reiteraron que el Gobierno no puede sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones por el solo hecho que uno o ambos actores sociales pudiera resultar un interlocutor incómodo, por intentar defender sus legítimos intereses. Esta Comisión no puede dejar inadvertida una situación como la referida en este caso en los términos más severos; esto contribuiría a la destrucción del diálogo social y a la pérdida de confianza en los mecanismos de control. En esta ocasión se discrimina a los empleadores de El Salvador, luego podrían ser los trabajadores o los empleadores de cualquier parte del mundo. Desde el año pasado que discutimos este caso y desde que la misión de contactos directos emitió sus recomendaciones, no se aprecia en el Gobierno la voluntad de cumplir a cabalidad y de buena fe con sus obligaciones derivadas del Convenio. Es deber de la Comisión recordarle en términos muy claros, la necesidad de que modifique su actitud y que la adecue a derecho. Por lo anterior, los miembros empleadores pidieron que: i) en las conclusiones de este caso se destaque la gravedad de la situación del diálogo social en el país; ii) que se urja nuevamente al Gobierno para que reactive sin demora el CST, a través de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y mediante el diálogo social, a fin de asegurar su pleno funcionamiento; igualmente, iii) que sin demora alguna desarrolle, en consulta con los actores sociales, reglas claras, estables y conforme a derecho para la reactivación y pleno funcionamiento del CST. Además se le debe urgir al Gobierno: i) que se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de empleadores y que facilite, de conformidad con la ley, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales correspondientes; ii) que nombre sin demora a los representantes de las organizaciones legítimas de los empleadores en los foros de diálogo social en donde tales designaciones están pendientes de realizarse, y iii) que haga un llamado para que acepte la cooperación técnica de la Oficina. Finalmente, por la gravedad del caso, los miembros empleadores pidieron que las presentes conclusiones figuren en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Los miembros trabajadores reconocieron los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con el Convenio. En años anteriores, la asistencia técnica brindada por la OIT y una misión de contactos directos contribuyeron realmente a infundir confianza y reforzar el diálogo social tripartito en El Salvador. Sin embargo, aún quedan deficiencias significativas que es preciso subsanar sin demora. Por desgracia, los interlocutores sociales se han visto privados durante demasiado tiempo de la oportunidad de dar su opinión acerca de los instrumentos adoptados por la OIT. Por lo tanto, los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que cree inmediatamente las condiciones propicias para que las consultas pertinentes tengan lugar. A pesar de cierto compromiso por parte del Gobierno, siguen cuestionándose los criterios y procedimientos que se aplican para elegir a los representantes de los trabajadores en el CST. La misión de contactos directos que visitó el país en julio de 2017 formuló recomendaciones al Gobierno, que el Grupo de los Trabajadores apoya plenamente. La misión señaló la necesidad de realizar consultas adecuadas con las confederaciones y federaciones interesadas para determinar unos procedimientos de elección de carácter estable en función de criterios de representatividad precisos, objetivos y preestablecidos. Además, la misión recomendó la creación de un grupo de trabajo abierto a todas las confederaciones y las federaciones registradas, para definir de forma conjunta criterios y procedimientos claros y duraderos para la designación de sus representantes. La OIT está brindando asistencia técnica en la actualidad con vistas a entablar consultas con los interlocutores sociales para reformar los reglamentos del CST de cara a aplicar esas recomendaciones. Tanto los empleadores como las autoridades gubernamentales deben respetar ese proceso y las decisiones tomadas por los trabajadores para permitir

que el CST empiece a funcionar por fin. A este respecto, deben tomarse todas las medidas necesarias, como recomienda la Comisión de Expertos, con miras a investigar y resolver todas las acusaciones de injerencia en el CST. El Grupo de los Empleadores destacó los problemas a los que se enfrentaba con respecto a diversos órganos a escala nacional y las acusaciones de injerencia del Gobierno. Expresó la esperanza de que el Gobierno colabore con los empleadores lo antes posible para encontrar una solución satisfactoria. Sin embargo, cabe indicar que estos órganos no se ocupan de las cuestiones enumeradas en el artículo 5 del Convenio y, por lo tanto, éstos no deben distraer la atención de las demás cuestiones examinadas, que revisten una gran importancia. Una vez más, instaron al Gobierno a que colabore con la OIT mediante la asistencia técnica para que, después de mucho tiempo de espera, se consiga al fin avanzar en este asunto.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con preocupación que el diálogo social funciona de forma deficiente y se incumplen las disposiciones del Convenio.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que:

- **se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de empleadores y facilite, de conformidad con la Ley, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales correspondientes;**
- **elabore normas claras, objetivas, previsibles y jurídicamente vinculantes en consulta con los interlocutores sociales para asegurar la reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo;**
- **reactive nuevamente y sin demora el Consejo Superior del Trabajo por medio de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social, y garantice el pleno funcionamiento de dicho órgano;**
- **designe sin dilación a representantes de las organizaciones patronales más representativas en el Consejo Superior del Trabajo en los casos en que dichos nombramientos no se hayan realizado, y**
- **recurra a la asistencia técnica de la OIT.**

La Comisión recomienda al Gobierno que presente una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2018.

Una representante gubernamental tomó nota de las conclusiones y reiteró que el Gobierno está firmemente comprometido con el fiel cumplimiento del Convenio. El Gobierno ha impulsado el diálogo social tripartito en la agenda nacional para el logro de la justicia social y laboral y seguirá realizando las gestiones de cooperación técnica para que los interlocutores sociales tengan las herramientas técnicas para su ejercicio. En El Salvador, existe la libertad de organización; no se niega a nadie ese derecho, y las gremiales que representan el sector empresarial tienen participación activa y garantizada en todos los espacios tripartitos y en casi todos los espacios paritarios. En el caso del Consejo Superior del Trabajo, el reglamente establece la participación de las gremiales de la ANEP (CASALCO, CAMAGRO, Cámara de Comercio y ASI) — y de la misma ANEP — las cuales, a pesar de no haber asistido a la sesión de instalación, ya han enviado sus representantes para participar en dicha instancia. A diferencia del sector laboral, que no cuenta con un procedimiento de elección, no existe ningún impedimento para la delegación del sector empresarial. La oradora celebró la existencia de los órganos de control que acompañan a los países en el cumplimiento de los Convenios. Asimismo, éstos no deberían utilizarse como espacios para abordar desacuerdos que se pueden resolver, precisamente, a través de la participación activa y efectiva en las instancias que ya están estructuradas para ello. Agradeció a los oradores que reconocieron las gestiones realizadas por el Gobierno para avanzar en el cumplimiento del Convenio así como la cooperación técnica recibida de la Oficina.

SERBIA (ratificación: 2005)

Una representante gubernamental indicó que el diálogo social a nivel nacional es un proceso tripartito entre los representantes de los empleadores, de los trabajadores y gubernamentales, y que la negociación colectiva y la labor de los consejos sociales y económicos son las formas más importantes de diálogo social. Las bases del diálogo social se establecieron en el Código del Trabajo, fundamentalmente con respecto a la constitución de sindicatos y de asociaciones de empleadores, y al método y los requisitos para determinar su representatividad. El establecimiento del Consejo Económico y Social de la República de Serbia (SEC) en 2004 creó las condiciones para un diálogo social más fructífero a escala nacional. El diálogo social se promueve a través de reuniones del personal periódicas y de las sesiones del SEC. En 2018, se celebraron cuatro sesiones del SEC, y ocho en 2017. Con respecto a las observaciones formuladas por los interlocutores sociales acerca de que los proyectos de ley no se han sometido a consulta, la oradora explicó que, en 2017, se comunicaron al SEC las siguientes leyes y otros actos normativos que habían sido elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Asuntos Veteranos y Sociales (en adelante, el Ministerio de Trabajo), para su consideración y opinión: 1) el proyecto de ley para enmendar la Ley sobre la Solución Pacífica de Conflictos Laborales; 2) el proyecto de ley para enmendar el Código del Trabajo; 3) la propuesta de un reglamento para enmendar el Reglamento sobre exámenes médicos previos y periódicos de los trabajadores ocupados expuestos a un mayor riesgo, y 4) la propuesta de un reglamento para la adquisición de nuevos conocimientos sobre la seguridad y salud en el trabajo. Además, también en 2017, el SEC consideró los siguientes proyectos de ley elaborados por el Ministerio de Administración Estatal y de Autogobierno Local: 1) el proyecto de ley sobre los salarios de los funcionaros públicos y los empleados estatales en las autoridades provinciales autónomas y las unidades de la administración local; 2) el proyecto de ley sobre los trabajadores en los servicios públicos, y 3) el proyecto de ley para la enmienda de la Ley sobre el Sistema de Salarios del Sector Público. Además del SEC establecido a nivel nacional, existen consejos sociales y económicos al nivel de los territorios autónomos y de la administración local. En el registro mantenido por el Ministerio de Trabajo figuran 19 consejos. Una de las formas más importantes de diálogo social es la negociación colectiva. Las enmiendas al Código del Trabajo introducidas en julio de 2014 tuvieron por objeto fomentar el diálogo social y la negociación colectiva a fin de concluir convenios colectivos a todos los niveles (a nivel de la empresa, de la industria, de la administración local y a nivel nacional). Los representantes gubernamentales participan en los procedimientos de negociación en relación con convenios colectivos que se aplican a empresas públicas y corporativas financiadas por la República, y para los convenios colectivos especiales que se aplican a empresas públicas y servicios públicos. En la actualidad, 17 convenios colectivos especiales y cinco acuerdos que cubren distintos sectores económicos están registrados por el Ministerio de Trabajo y han sido publicados en el *Boletín Oficial*. Por ejemplo, se han concluido convenios colectivos especiales que se aplican a instituciones en el ámbito de la salud, la cultura, la protección social, así como aquéllos que se aplican a los trabajadores de las escuelas elemental y secundaria y de las residencias

de estudiantes, los policías, las autoridades estatales, y las instituciones preescolares. Asimismo, se han concluido convenios colectivos que cubren distintos sectores económicos, tales como la industria química y la industria no metalúrgica, la agricultura, la alimentación, el tabaco y la gestión del agua, la construcción y los materiales de construcción, y el mantenimiento de carreteras.

Con respecto a la observación acerca de que se ha excluido a los interlocutores sociales del proceso de redacción de la legislación laboral y social, la oradora reiteró que el diálogo social es una parte muy importante del proceso de elaboración de leyes. En consonancia con el plan de trabajo del Gobierno para 2016-2018, está elaborándose un marco jurídico sobre las huelgas y la solución pacífica de conflictos laborales. El grupo de trabajo ha estado integrado por representantes de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores a nivel nacional, y por miembros del SEC. En la sesión de 28 de diciembre de 2017, el Gobierno finalizó un proyecto de ley para enmendar la Ley sobre la Solución Pacífica de Conflictos Laborales, y lo comunicó a la Asamblea Nacional para su adopción. La discusión pública sobre el proyecto de ley de huelga se finalizó el 10 de mayo de 2018, y se están realizando otras actividades para que este proyecto de ley sea adoptado por el Gobierno. En respuesta a las observaciones formuladas por los interlocutores sociales acerca de que el Comité de Representatividad dejó de funcionar en mayo de 2017, la oradora señaló que dado que el nuevo Gobierno se había constituido el 29 de junio de 2017, el Ministerio de Educación, Ciencia y Avances Tecnológicos, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud habían tenido que designar nuevos representantes. Tras su designación el 19 de abril de 2018, el Comité de Representatividad celebró su primera sesión el 7 de mayo de 2018. Por lo referente a las observaciones formuladas por los interlocutores sociales acerca de que no se han celebrado consultas sobre las normas internacionales del trabajo, la oradora señaló que dichas consultas han tenido lugar con regularidad. El ejemplo más evidente de los resultados de las consultas es la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Este Convenio se ratificó tras la reunión entre los representantes gubernamentales y los representantes sindicales. El proceso de ratificación ha comenzado por iniciativa de la Confederación Sindical «Nezavinost», con el apoyo de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia, y de las asociaciones de empleadores. Todas las memorias sobre la aplicación de los convenios de la OIT se han comunicado a los interlocutores sociales anualmente, para que den a conocer su opinión y formulen observaciones. El Gobierno remite oportunamente a la OIT todos los comentarios recibidos. A fin de preparar a la delegación de la República de Serbia para la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno ha enviado los siguientes documentos al SEC: la carta de invitación; información sobre la Conferencia y las directrices para la participación, y una solicitud dirigida al SEC para que transmita al Gobierno información sobre los delegados de los interlocutores sociales ante la Conferencia. Además, el Gobierno ha proporcionado los siguientes documentos de la OIT a los interlocutores sociales: el texto de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), recientemente adoptada, y un cuestionario sobre la aplicación de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). El SEC se ha reunido en dos ocasiones, en marzo y abril de 2018, en relación con la participación en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los miembros trabajadores recordaron la necesidad de organizar el diálogo social de manera efectiva para poder abordar todos los problemas que pueden surgir en el ámbito de la aplicación de los instrumentos internacionales del trabajo. En efecto, el diálogo social se encuentra de manera transversal en todos los instrumentos de la OIT, en particular en el presente Convenio, que aborda directamente la cuestión del diálogo social en el marco de las consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo. Este Convenio goza de una gran adhesión de los Estados Miembros de la OIT puesto que, hasta la fecha, cuenta con 140 ratificaciones. Subrayaron que se ha llevado a cabo una campaña de ratificación encaminada a lograr la ratificación universal del Convenio núm. 144 cuando se celebre el centenario de la OIT. Los Estados que aún no lo han hecho deberían emprender un proceso de ratificación del Convenio núm. 144. En efecto, si bien la ratificación de este Convenio es esencial, su cumplimiento en la legislación y en la práctica es más importante todavía. La aplicación por parte de Serbia del Convenio que ratificó en 2005 ha sido problemática. Al tratarse de una ratificación relativamente reciente, los incumplimientos observados tal vez se deban a la relativa juventud de la ratificación. Este Convenio, que consagra los principios fundamentales del diálogo social, parece tener dificultades para encontrar eco en Serbia. En efecto, según los interlocutores sociales, la concertación social se ha reducido al mínimo estrictamente necesario a todos los niveles. Si bien el objetivo de este Convenio es promover consultas tripartitas efectivas, debe reconocerse que, a día de hoy, Serbia dista mucho de lograr este objetivo. No pueden celebrarse consultas efectivas, conforme a los requisitos del Convenio, reduciendo el diálogo social al mínimo. A este respecto, los interlocutores sociales señalan que, de manera general, no todos los proyectos de ley en el ámbito de la legislación laboral o social se someten al órgano de consulta competente en la materia. Es difícil imaginar que no ocurra lo mismo con todos los elementos que deben someterse obligatoriamente a consulta con los interlocutores sociales en virtud del artículo 5 del Convenio. En efecto, todos los proyectos se someten directamente a la Asamblea Legislativa sin consultar previamente al órgano tripartito consultivo competente. El artículo 2, párrafo 1, del Convenio prevé que todo Estado Miembro se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas tripartitas efectivas, y éste ya no parece ser el caso en Serbia. Si el Gobierno tuviera que establecer o restablecer tales procedimientos, deberá consultar a tal efecto a las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, conformemente a lo dispuesto en el artículo 2, párrafo 2, del Convenio. En este sentido, las organizaciones representativas de trabajadores indican que su representante ya no está autorizado a participar en la redacción de las leyes en el ámbito de la legislación laboral y social. Esta situación se suma a la falta de diálogo con los interlocutores sociales, en particular con las organizaciones de trabajadores. Se había establecido un Comité de Representatividad a fin de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, pero éste cesó sus actividades en mayo de 2017. Según los interlocutores sociales, la paralización de este Comité ha afectado considerablemente al diálogo social y ha dado lugar a que el Gobierno sea ahora el que define la representatividad de las organizaciones. Las decisiones del Gobierno en materia de representatividad se toman sin consultar al comité. Es evidente que este procedimiento, aplicado probablemente debido a la disfunción del órgano competente en la materia, debería ser objeto de consultas con los interlocutores sociales.

Contrariamente a lo dispuesto en el artículo 5, párrafo 2, del Convenio, al parecer no se ha fijado ningún programa de común acuerdo con los interlocutores sociales para garantizar la celebración de consultas tripartitas a intervalos apropiados sobre las cuestiones objeto de este Convenio. Debido a la ausencia de consultas periódicas, las consultas tienen lugar demasiado tarde, o nunca. Por consiguiente,

se instó al Gobierno a revisar, en concertación con los interlocutores sociales, los procedimientos aplicables en la materia. En vista de las dificultades observadas, convendría que el Gobierno inste a la autoridad competente a elaborar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio. Incumbe al Gobierno garantizar que la autoridad competente disponga de todos los medios necesarios para preparar dicho informe. Éste analizará efectivamente la situación y permitirá prever la revisión de todos los elementos que paralizan el diálogo social en este país. Serbia ya se beneficia de un programa de asistencia técnica de la OIT cuyo objetivo es precisamente fortalecer las capacidades de la autoridad competente en materia de consultas tripartitas. Es importante evaluar los progresos realizados en este ámbito y alentar el recurso a esta asistencia. La OIT también organizó un taller tripartito en Belgrado en 2017 para impartir formación a los interlocutores tripartitos sobre la manera de aplicar el Convenio. A pesar de esta asistencia, de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos se desprenden claramente numerosos incumplimientos de este Convenio. Los miembros trabajadores estimaron que la situación puede mejorar significativamente si el Gobierno despliega esfuerzos en este sentido. Las medidas que deben adoptarse para superar las dificultades observadas y restablecer consultas tripartitas efectivas no son excesivamente complejas y sólo requieren un mínimo de voluntad política.

Los miembros empleadores subrayaron la importancia de que los Estados respeten este Convenio de gobernanza. Serbia ratificó el Convenio el 13 de mayo de 2005 y, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado siete comentarios al respecto, los tres últimos en 2012, 2015 y 2017. En 2001, el SEC se creó como órgano consultivo tripartito. La legislación prevé que los interlocutores sociales estén representados en pie de igualdad junto con una delegación gubernamental. Por lo tanto, el SEC emerge entonces como el órgano nacional competente por excelencia para asumir la función consultiva sobre los instrumentos de la OIT. Sin embargo, todo apunta a que las autoridades rara vez recurren a él, sobre todo en lo que respecta a las obligaciones previstas en el Convenio. Es evidente que el contenido, el procedimiento, los plazos de consulta, los resultados y la frecuencia de estas consultas siguen planteando interrogantes. Los miembros empleadores expresaron su preocupación por las conclusiones alcanzadas por la Comisión de Expertos. Tomando nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno, señalaron que deben adoptarse medidas concretas para aplicar el Convenio a nivel nacional.

Los miembros empleadores consideran que este Convenio es de suma importancia, ya que el tripartismo, consagrado en la Constitución de la OIT, es uno de los pilares de la Organización. Es lo que la distingue de otras organizaciones internacionales. Una de las virtudes del Convenio es su flexibilidad, ya que permite que tanto la naturaleza como la forma de los procedimientos de consulta se determinen en función de la práctica nacional. Así pues, los objetivos del Convenio pueden alcanzarse por medio de una gran variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita. Ahora bien, para que tengan sentido, las consultas no deben ser meras formalidades, sino que deben recibir toda la atención de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para ayudar al Gobierno a tomar una decisión. En este sentido, el tripartismo no es un camino fácil. Requiere el establecimiento de medios de información adecuados para que las organizaciones dispongan de los datos necesarios para efectuar consultas, intercambiar información sobre las distintas opiniones y solucionar conflictos teniendo en cuenta las posiciones de los interlocutores sociales antes de tomar la decisión final. Es esencial que las decisiones esenciales del Gobierno relativas a sus obligaciones para con la OIT tengan en cuenta las opiniones expresadas por los empleadores y los trabajadores. Por último, en el artículo 5, párrafo 2, del Convenio se prevé la celebración de consultas al menos una vez al año. Es difícil imaginar que puedan celebrarse con menos frecuencia, habida cuenta de la diversidad de cuestiones que justifican la celebración de consultas en diferentes períodos del año. Aunque los gobiernos no tienen la obligación de presentar memorias anuales sobre el funcionamiento de este procedimiento, sí tienen la obligación de celebrar consultas sobre la oportunidad de tales memorias. Dicho esto, las obligaciones de los gobiernos en materia de presentación de memorias son onerosas y a veces retrasan o acortan el plazo para la celebración de consultas tripartitas, o incluso impiden que éstas tengan lugar en los plazos establecidos. Los miembros empleadores apoyan toda iniciativa que permita aligerar la carga administrativa de los gobiernos, manteniendo al mismo tiempo la calidad de la información proporcionada por los mismos. Esta racionalización facilitará la buena marcha de las consultas tripartitas. Con respecto a los diversos comentarios formulados por la Comisión de Expertos, los miembros empleadores recordaron que las consultas tripartitas del Gobierno no pueden limitarse a un texto legal o a una consulta puramente formal. Así pues, no basta con organizar el viaje de las delegaciones de empleadores y trabajadores para que participen en la Conferencia Internacional del Trabajo, ni con presentar proforma, de manera selectiva o a última hora, notas generales inadecuadas para una consulta de calidad. Por el contrario, debe llevarse a cabo un proceso fundamental de consulta efectiva. Algunas de las cuestiones examinadas por la Comisión de Expertos se han planteado en reiteradas ocasiones. Por lo tanto, es importante que el Gobierno facilite por escrito información detallada y útil sobre el funcionamiento efectivo del SEC.

El miembro trabajador de Serbia indicó que la Ley sobre el Consejo Económico y Social establece que el SEC es un órgano independiente, integrado por representantes gubernamentales y representantes de las asociaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Con arreglo a dicha ley, el SEC debería pronunciarse sobre cuestiones como el desarrollo y la mejora de la negociación colectiva, el impacto de la política económica y las medidas para su aplicación en lo que respecta al desarrollo social y la estabilidad, la política del empleo, las políticas salariales y de precios, la competencia y la productividad, la privatización y otras cuestiones en materia de ajustes estructurales, la protección de las condiciones de vida y de trabajo, la educación y la formación profesional, la atención de salud y el bienestar social, las tendencias demográficas y otras cuestiones. Los miembros del SEC deberían adoptar sus decisiones por consenso. En relación con la aplicación del Convenio, el orador denunció que los proyectos de ley sobre cuestiones laborales y sociales o los que regulan el derecho a trabajar no se someten al SEC para su examen. En lugar de ello, el Gobierno presenta directamente estos proyectos a la Asamblea Nacional. A lo largo de 2017, se presentaron 18 proyectos a la Asamblea Nacional sin haber realizado consultas previas con el SEC ni haber solicitado su participación. En lo que respecta a la representatividad, el orador indicó que, con arreglo al artículo 224 del Código del Trabajo, la representatividad de un sindicato a nivel nacional la determina el Ministro a propuesta del Comité de Representatividad. Este Comité debería estar compuesto por tres representantes del Gobierno, tres representantes de los sindicatos y tres representantes de la asociación de empleadores. Señaló que el Comité no dejó de funcionar entre mayo de 2017 y abril de 2018 porque el Gobierno no había designado a sus representantes. Además, en julio de 2014, se enmendó el artículo 229 del Código

del Trabajo, que ahora dispone que el Comité de Representatividad únicamente puede funcionar y adoptar propuestas si están presentes en la reunión al menos dos tercios de sus miembros (antes de la enmienda, todas las decisiones tenían que adoptarse por consenso). En consecuencia, habida cuenta de que aliándose con la asociación representativa de empleadores el Gobierno puede realizar propuestas y tomar decisiones sin contar con él, el sindicato representativo no tiene el mismo estatus como interlocutor social en el Comité, contrariamente a lo dispuesto en el Convenio. Con arreglo al artículo 229, párrafo 7, del Código del Trabajo en su versión enmendada, el Gobierno se ocupa de la determinación de la representatividad, ya que el Ministro puede tomar decisiones al respecto sin solicitar el asesoramiento del Comité de Representatividad. En lo respecta a los convenios colectivos sectoriales, el orador lamentó que son inexistentes en el sector industrial, o los que se suscriben no se aplican o no consiguen la aprobación para ser extendidos. Además, en Serbia no hay organizaciones de empleadores que cumplan con el requisito de representatividad previsto en el Código del Trabajo en su versión enmendada (más del 50 por ciento de trabajadores en un determinado sector), y los convenios colectivos no pueden aplicarse sin que su efecto sea extendido. Por consiguiente, el orador pidió al Gobierno que: i) introduzca en su Reglamento una disposición a fin de que un proyecto de ley no pueda presentarse al Gobierno para su examen si no va acompañado de un dictamen del SEC, y ii) garantice la plena aplicación del Convenio mediante la enmienda de las leyes pertinentes.

La miembro empleadora de Serbia puso de relieve que en el Convenio se pide promover «consultas efectivas» para intercambiar opiniones antes de que el Gobierno adopte una decisión final. Nunca se ha proporcionado información a la Asociación de Empleadores de Serbia (SAE) de la mayoría de los temas cubiertos por el Convenio. No se han intercambiado opiniones con los empleadores ni se les ha consultado. Por ejemplo, Serbia ratificó el Convenio en 2005, y desde entonces, se han ratificado otros seis convenios sin celebrar consultas con los interlocutores sociales acerca de los beneficios de la ratificación, las mejoras previstas o los cambios necesarios en la legislación nacional. Las leyes relacionadas con la ratificación se presentan directamente a la Asamblea Nacional. Por lo tanto, no se brinda a los empleadores la oportunidad de expresar su opinión sobre asuntos relativos a las actividades de la OIT. Asimismo, la concesión de tiempo suficiente para examinar la información también es importante. En las solicitudes enviadas por el Gobierno para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores formulen comentarios sobre los convenios ratificados, los plazos establecidos para que las organizaciones respondan son sumamente cortos. En respuesta a las quejas presentadas por los interlocutores sociales al respecto, el Gobierno ha introducido una práctica que consiste en conceder tiempo adicional si se solicita. Posteriormente, el Gobierno ha dejado de solicitar comentarios. En 2017, teniendo presente el plazo establecido por la OIT, la SAE preparó sus comentarios de manera oportuna y los envió directamente a la OIT. El alcance de las cuestiones que debían ser objeto de consultas tripartitas se estableció de manera selectiva. Los comentarios del Gobierno sobre los textos propuestos que debía examinar la Comisión de Aplicación de Normas tenían la forma de un documento denominado «Plataforma». No obstante, este documento sólo contenía notas generales y breves descripciones del orden del día de la reunión de la Conferencia y las comisiones pertinentes, y no incluía ninguna observación sobre la posición del Gobierno con respecto a los puntos del orden del día. No había nada que comentar ni agregar. Los interlocutores sociales sólo recibieron la Plataforma de este año el 25 de mayo de 2018, y no se ha proporcionado ninguna información sobre Serbia que figure en la lista preliminar de casos que debe examinar la Comisión. La Conferencia figura en el orden del día del CES, el órgano nacional tripartito, pero sólo para obtener la aprobación formal de la composición de la delegación. Además, el Gobierno no ha enviado solicitudes de consulta sobre la denuncia de los convenios ratificados, ni siquiera en el caso de la denuncia automática, por ejemplo, cuando el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) se ratificó en 2006. No se han celebrado consultas relativas al examen de los convenios no ratificados o a las recomendaciones a las que aún no se ha dado efecto. En cuanto a las memorias sobre los convenios ratificados y no ratificados, aparte del corto plazo que se suele dar, lo cual puede suceder durante el período vacacional, la oradora señaló que no tiene conocimiento de ninguna de «las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse» a la Oficina, tal como se establece en el artículo 5, *d)* del Convenio. Nunca se ha brindado la oportunidad a los empleadores de leer todos los comentarios formulados por el Gobierno, los sindicatos y los empleadores en un solo documento. Asimismo, jamás han recibido las copias finales de las memorias que se han enviado a la OIT sobre los convenios ratificados o no ratificados, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT. Asimismo, nunca se han celebrado consultas después de la Conferencia relacionadas con las conclusiones o las decisiones de sus comisiones, ni siquiera cuando Serbia ha sido objeto de debate. En 2017, la SAE presentó una queja a la Comisión de Verificación de Poderes. Sin embargo, sólo después de que los empleadores tomaron la iniciativa, se celebró un debate durante una reunión del SEC sobre la petición realizada por dicha Comisión al Gobierno para que actué de conformidad con la Constitución de la OIT. Los comentarios del Gobierno han revelado que no ha tenido en cuenta la petición y que no tiene la intención de hacerlo en el futuro.

La naturaleza y la forma de las consultas deben determinarse de conformidad con la práctica nacional. Tal como se explica más detalladamente en la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), el Gobierno puede celebrar consultas de la manera más eficiente en cuanto al tiempo y sin burocracia, tomando en consideración la eficacia en función de los costos. Las consultas tendrán que estar relacionadas con las normas de la OIT, ser eficaces y realizarse antes de poder adoptar una decisión, y se deberían celebrar por lo menos una vez al año. En Serbia existe un órgano tripartito nacional con una representación equitativa del Gobierno, los sindicatos y los empleadores (el SEC), que se estableció en 2001 sobre la base de un acuerdo suscrito por los tres interlocutores sociales. La finalidad del SEC es propiciar la buena marcha del diálogo tripartito a nivel nacional. Teniendo en cuenta el objetivo y la composición de dicho Consejo, la oradora estimó que debería considerarse como el órgano para celebrar los debates y las consultas entre los interlocutores sociales, de conformidad con el Convenio, y no debe únicamente utilizarse para la aprobación formal de la composición de la delegación enviada a la Conferencia. Con relación a la falta de determinados intervalos para las consultas sobre las cuestiones relacionadas con el Convenio, la capacidad administrativa de los tres mandantes no corresponde con el alcance y la diversidad de sus tareas. Por ello, conviene establecer intervalos para las consultas. Esto permitirá conceder suficiente tiempo para la planificación y la preparación, teniendo en cuenta en particular que, por una parte, el ciclo de presentación de memorias y los plazos introducidos por la OIT, así como los temas de la Conferencia se conocen con antelación, y, por otra, el SEC se reúne periódicamente. Serbia está plenamente dotada de

un excelente marco para aplicar el Convenio y la Recomendación núm. 152, pero existe una falta de voluntad para utilizar dicho marco.

La miembro trabajadora de Suecia, hablando en nombre de los miembros trabajadores de los países nórdicos y el Reino Unido, destacó la importancia de las consultas tripartitas, que permiten incorporar plenamente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores en los procesos legislativos y al aplicar las normas internacionales del trabajo. Las consultas tripartitas, según lo dispuesto en el Convenio, son el pilar de la OIT y de sus mecanismos de supervisión. Éstas pueden celebrarse en diversas formas, pero deben ajustarse a las condiciones establecidas previamente en el país de que se trate. La oradora se refirió a título ejemplificativo al Comité Económico y Social Europeo (CESE), un órgano consultivo de la Unión Europea (UE) integrado por representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que emite sus opiniones sobre proyectos legislativos e iniciativas normativas pertinentes de la UE. Además, una de las prioridades de la UE es promover el diálogo social, como lo demuestra el pilar europeo de derechos sociales, que promueve el diálogo social entre sus 20 principios. Conforme a este pilar, se debe consultar con los interlocutores sociales la elaboración y la aplicación de políticas económicas, de empleo y sociales, y se les alienta a que negocien y celebren convenios colectivos. En este contexto, la UE ha establecido como una de sus prioridades el fomento de una cooperación más estrecha con los Balcanes Occidentales, en particular con Serbia. Este país se ha comprometido en tiempos recientes a cooperar de esa manera como parte de sus esfuerzos para ser admitido en la UE. Destacando que el diálogo social es uno de los valores fundamentales de la UE, la oradora instó al Gobierno a que cumpla las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio, demostrando así su verdadero compromiso en la práctica.

Una observadora, que representa a la Internacional de la Educación (IE), recordó que el Convenio es la piedra angular del tripartismo. El Sindicato de Docentes de Serbia (TUS) está afiliado a la IE y desea que las reivindicaciones y expectativas de sus miembros sean consideradas en las negociaciones colectivas. Se han concluido convenios colectivos en todos los sectores de la educación, a excepción de la enseñanza superior en la que las negociaciones comenzaron en 2015 y aún no se han concluido. Así pues, los docentes de la enseñanza superior no tienen los mismos derechos que sus colegas. Esta situación plantea problemas desde el punto de vista de la democracia y la igualdad. Según el TUS, varios ministros que participan en las negociaciones obstaculizan los acuerdos, a saber, el Ministro de Educación y también los Ministros del Trabajo y de Finanzas que hacen referencia en particular a un problema de financiamiento. Sin embargo, una educación de calidad es de vital importancia para el desarrollo económico y social, y requiere una inversión de parte del Estado como lo preconizan las recomendaciones de 1966 y de 1997 de la OIT y de la UNESCO. Además, la oradora subrayó que no se ha consultado al TUS con respecto a diversos proyectos de ley. Éste es el caso, por ejemplo, de la Ley sobre la Educación, adoptada a finales de 2017. Se consultó inicialmente a las organizaciones sindicales de docentes, pero más tarde se les excluyó de las negociaciones. También se les ha excluido de las discusiones sobre la reforma del sistema escolar, lo que tiene necesariamente consecuencias sobre los estatutos y los derechos del personal. En efecto, la mayoría de los docentes están empleados en condiciones precarias, especialmente con contratos de corta duración. En 2014, el salario de los docentes se ha reducido desde entonces en un 10 por ciento y, si bien ha aumentado, sigue siendo un 16 por ciento inferior al salario medio en el país. En lo que respecta al proyecto de ley sobre el derecho de huelga, el TUS lamenta asimismo que no se le haya escuchado, y se pregunta sobre el funcionamiento del Consejo Económico y Social, así como del Comité de Representatividad, que no está en funcionamiento desde mayo de 2017. Del mismo modo, el TUS expresa su preocupación por los criterios establecidos por el Gobierno para juzgar la representatividad. En su conclusión, la oradora instó al restablecimiento permanente y total del diálogo con el TUS para que éste pueda ser escuchado, en igualdad de condiciones con las demás partes, en lo que respecta a estas cuestiones.

La representante gubernamental agradeció a todos los participantes en la discusión sus comentarios e indicó que el Gobierno ya ha abordado la mayoría de las cuestiones que se mencionaron. El 6 de junio de 2018, se celebrará una nueva reunión del Comité de Representatividad, que es la autoridad responsable de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En referencia a la intervención del miembro trabajador de Serbia en relación con una ley en materia de educación, la oradora declaró que no está en condiciones de aportar respuestas concretas en este momento, pero que el Gobierno comunicaría información sobre la cuestión en su próxima memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, o en una carta aparte dirigida a la OIT. La próxima memoria sobre la aplicación del Convenio contendrá una copia de la solicitud remitida a los interlocutores sociales. El Ministerio de Trabajo, que es la autoridad responsable de la redacción de la memoria, no escatimará esfuerzos para responder a todos los comentarios formulados por la Comisión de Expertos.

Los miembros empleadores reiteraron que el tripartismo constituye uno de los pilares de la OIT. Es fundamental que el tripartismo se aplique efectivamente tanto a escala internacional como nacional. Cuando un gobierno se plantea ratificar un convenio de la OIT, debe examinar, no sólo su propia capacidad para aplicar ese convenio a nivel nacional, en la legislación y en la práctica, sino también su capacidad para cumplir las obligaciones administrativas que conlleva la ratificación, en particular en lo relativo a las memorias sobre la aplicación, así como a las consultas tripartitas correspondientes. Teniendo en cuenta esta carga administrativa, los gobiernos tienen potestad para organizar esas consultas de la manera más eficaz, con el fin de evitar una burocracia excesiva, siempre y cuando se respeten las siguientes disposiciones del Convenio: i) las consultas deben abarcar todas las normas de la OIT, tal y como se menciona en el artículo 5, párrafo 1; con arreglo al Convenio, no hay obligación de consultar a los interlocutores sociales sobre asuntos económicos y sociales en general; ii) en virtud del artículo 2, párrafo 1, esas consultas deben ser efectivas, esto es, organizarse de manera que el gobierno tenga en cuenta las opiniones de las diversas organizaciones antes de tomar decisiones, y iii) de conformidad con el artículo 5, párrafo 2, las consultas tripartitas deberán celebrarse al menos una vez al año. Tras tomar nota de las explicaciones aportadas por el Gobierno, los miembros empleadores recomendaron a las autoridades nacionales que adopten las medidas necesarias y apropiadas para garantizar consultas tripartitas efectivas y eficaces con los interlocutores sociales nacionales con arreglo al Convenio. En concreto, los miembros empleadores aconsejaron al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para garantizar que se celebran consultas significativas, efectivas y oportunas sobre todas las cuestiones que abarca el Convenio; ii) aproveche la ocasión que brinda el órgano tripartito de diálogo social existente, el SEC, para organizar las consultas tripartitas que se requieren en el Convenio, sin tener que invertir en órganos de otro tipo, y iii) comunique por escrito toda información útil relativa a los resultados de dichas consultas tripartitas. Por último, los miembros empleadores invitaron al Gobierno a que

siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT en lo que respecta a sus recomendaciones.

Los miembros trabajadores agradecieron al representante gubernamental la información suministrada a la Comisión. Es esencial que el Gobierno actúe con determinación para armonizar su legislación y su práctica con el Convenio. Si bien la OIT se estableció el objetivo de alcanzar la ratificación universal del Convenio, el objetivo del Gobierno es diferente: asegurar el respeto y la aplicación efectiva del Convenio. En efecto, las recomendaciones que han de dirigirse al Gobierno se ponen en práctica fácilmente si existe una voluntad política. El Gobierno debe establecer o restablecer procedimientos que garanticen unas consultas efectivas entre sus representantes gubernamentales y los interlocutores sociales, especialmente en el SEC. Es esencial celebrar consultas entre los interlocutores sociales, con miras a establecer o restablecer estos procedimientos, para que puedan hacer valer sus opiniones. A tal efecto, es importante relanzar las actividades del Comité de Representatividad, con objeto de que pueda deliberar sobre las cuestiones relativas a la representatividad o comunicar opiniones al Gobierno sobre esas cuestiones. El Gobierno no puede decidir por sí solo, sin la opinión de un órgano independiente legítimamente, la representatividad de las organizaciones. Esta situación no debería perdurar. Los miembros trabajadores acogieron favorablemente las informaciones transmitidas por el Gobierno, según las cuales este Comité celebró su primera reunión el 7 de mayo de 2018, tras la designación de los representantes gubernamentales. Se invita al Gobierno a que asegure en el futuro el funcionamiento del comité, incluso cuando esté constituyéndose un nuevo gobierno. Es importante que el Gobierno vele asimismo por establecer o restablecer consultas a intervalos regulares sobre los elementos de discusión, de conformidad con el artículo 5, párrafo 1, apartados *a)* a *e),* del Convenio, instaurando un calendario anual de reuniones de la autoridad competente en materia de consultas tripartitas. Un informe sobre la situación, como prevé el artículo 6 del Convenio, podrá proporcionar información al Gobierno y a los interlocutores sociales sobre la conformidad de los procedimientos con el Convenio. Se pide al Gobierno que no escatime esfuerzos a fin de que el SEC cuente con los medios necesarios para la preparación de ese informe. Al haberse beneficiado el Gobierno de un programa de asistencia técnica de la OIT (el programa ESAP), convendría asimismo establecer un inventario de los progresos realizados por el programa. Como resultado de este inventario, y habida cuenta de la persistencia de dificultades en la aplicación del Convenio, los miembros trabajadores recomendaron al Gobierno que participe más activamente en este programa de asistencia técnica.

Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por la representante gubernamental.

Teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión recomienda a las autoridades nacionales que adopten las medidas necesarias y adecuadas para velar por que se realicen consultas efectivas y eficientes con los interlocutores sociales nacionales en aplicación del Convenio núm. 144. Asimismo, recomienda al Gobierno que:

- **adopte las medidas necesarias para que se celebren consultas significativas, efectivas y oportunas sobre cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, en particular dentro del marco del Consejo Económico y Social de la República de Serbia, y**
- **proporcione información a la Comisión de Expertos, antes de su reunión de noviembre de 2018, sobre las cuestiones discutidas y la frecuencia de las consultas tripartitas.**

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT en relación con las presentes conclusiones.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

SAMOA (ratificación: 2008)

La representante del Secretario General informó a la Comisión que la delegación del Gobierno de Samoa no está acreditada en la presente Conferencia. El Gobierno envió una comunicación a la atención de la Comisión de Expertos en relación con su cumplimiento del Convenio núm. 182. En esta comunicación, el Gobierno justificó también la ausencia de su delegación a la 107.ª reunión de la Conferencia Internación del Trabajo en razón de restricciones financieras e hizo hincapié en su compromiso de suministrar una memoria exhaustiva a la Comisión de Expertos antes de finales de agosto del año en curso.

El Presidente de la Comisión anunció que, como se indica en la parte VII del documento D.1, el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión trata los casos en que los gobiernos no hubieran respondido a la invitación de presentarse ante la misma. La negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de los gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no debatirá sobre el fondo del caso, aunque pondrá de relieve en el informe la importancia de las cuestiones planteadas. Cuando se dan estas circunstancias, se recalcan especialmente las medidas que deberán tomarse para reanudar el diálogo.

Los miembros trabajadores lamentaron la ausencia de la delegación del Gobierno en la reunión actual de la Conferencia, que ha impedido el examen del caso por la Comisión. La participación del Gobierno en la Conferencia es esencial para el funcionamiento efectivo del sistema de control. Los miembros trabajadores destacaron algunos aspectos fundamentales de los comentarios de la Comisión de Expertos que requieren medidas de seguimiento por parte del Gobierno con miras a corregir la situación del trabajo infantil en el país. Un estudio piloto de la OIT reveló que alrededor del 38 por ciento del trabajo infantil en Samoa lo realizan menores de 15 años, lo que pone en riesgo el desarrollo de estos niños, y puso en entredicho la capacidad del Gobierno y su compromiso para corregir las peores formas de trabajo infantil. Las leyes en materia de protección de la infancia son inadecuadas y la ausencia de cualquier protección para los jóvenes entre 16 y 18 años de edad deja a éstos particularmente expuestos a riesgos de explotación. Las instituciones para la protección de los niños no funcionan correctamente y las reformas legislativas se han estancado. No han avanzado los procesos normativos para los proyectos de ley, por ejemplo para los proyectos redactados en conformidad con los Protocolos facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño, que el Gobierno había ratificado en 2016. Es preciso hacer más para atajar las preocupaciones relativas a las peores formas de trabajo infantil. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a suministrar a la Comisión de Expertos, en su próxima reunión, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio. El Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias y eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Los miembros empleadores se hicieron eco de la declaración de los miembros trabajadores y manifestaron que lamentaban que el Gobierno no haya asistido a la Conferencia. En relación con el incumplimiento del Convenio, que

es una gran preocupación, la Comisión de Expertos ha definido tres aspectos principales: la disparidad entre las ratificaciones de los Protocolos facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño y la protección real que reciben los niños en el país; la ausencia de una lista de trabajos peligrosos para los jóvenes, y la prevalencia de menores de 15 años explotados como vendedores ambulantes y sujetos a otras prácticas abusivas. El hecho de que el Gobierno no haya presentado respuestas ante la Comisión sobre estas cuestiones, con independencia de su ausencia ante la misma, es un motivo de profunda preocupación. Los miembros empleadores instaron al Gobierno a comunicar sus respuestas y a comprometerse a participar plenamente en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2017 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 8 de junio de 2018)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 661, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Albania — 11 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 97, 102, 105, 122, 138, 143, 168, 176, 181, 182

Alemania — 8 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 81, 87, 97, 98, 129, 152, MLC

Bahamas — 10 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 17, 19, 29, 42, 97, 105, 138, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC

Belice — 30 memorias solicitadas

(Párrafo 28)

· 15 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 26, 42, 81, 87, 94, 95, 98, 99, 108, 135, 141, 144, 151

· 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 19, 29, 88, 97, 100, 105, 111, 115, 138, 150, 154, 155, 156, 182, (MLC)

Burundi — 14 memorias solicitadas

· 13 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 12, 17, 19, 29, 42, 62, 64, 90, 101, 105, 138, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 27

Cabo Verde — 10 memorias solicitadas

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, 182, (MLC)

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 19, 118

China — 7 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 19, 27, 32, 122, 138, 182, (MLC)

Croacia — 31 memorias solicitadas

· 26 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 13, 14, 19, 24, 25, 27, 29, 45, 87, 90, 100, 102, 103, 105, 111, 113, 119, 121, 122, 132, 138, 148, 155, 161

· 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 32, 98, 106, 156, 182

Democrática del Congo, República — 27 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 19 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 26, 29, 62, 81, 87, 88, 98, 100, 102, 105, 111, 118, 121, 135, 138, 182

· 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 94, 95, 119, 120, 144, 150, 158

Eritrea — 7 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 100, 111

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138

Eslovenia — 17 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 29, 32, 90, 95, 97, 100, 105, 111, 114, 131, 143, 144, 156, 173, 182, (187)

Estonia — 6 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 29, 105, 122, 138, 182

Ex República Yugoslava de Macedonia — 10 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 90, 94, 97, 100, 111, 131, 143, 144

Francia — 16 memorias solicitadas

· 15 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 27, 29, 36, 97, 105, 122, 124, 138, 141, 152, (181), 182, MLC

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 137

Grecia — 21 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 17, 19, 27, 42, 77, 78, 81, 87, 90, 95, 98, 100, 102, 111, 122, 124, 126, 141, 156, 160

Irlanda — 13 memorias solicitadas

· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 27, 32, 100, 111, 121, 122, 139, (MLC), (189)

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 87, 98

Italia — 9 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 81, 87, 97, 98, 129, 137, 143, 152

Jamaica — 8 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 19, 81, 87, 98, 152

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 94, 97

Lao, República Democrática Popular — 8 memorias solicitadas

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 100, 111, 138, 144, (171), 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 6

Líbano — 15 memorias solicitadas

· 14 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 19, 59, 77, 78, 90, 95, 98, 100, 111, 122, 131, 150, 152

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 81

Libia — 10 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87, 95, 98, 102, 118, 121, 131

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 53, 130

Madagascar — 12 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

. Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 26, 81, 87, 88, 95, 97, 98, 124, 129, 159, 173

Malawi — 18 memorias solicitadas

· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 87, 98, 100, 111, 158, 159

· 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 45, 81, 97, 99, 129, 144, 150, 182

México — 15 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 87, 90, 95, 100, 102, 111, 123, 124, 131, 134, (138), 152, 155, 173

Nepal — 4 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 98, 100, 111, 131

Países Bajos - Aruba — 15 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 25, 81, 87, 90, 95, 113, 114, 118, 121, 122, 131

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 94, 140, 142

Países Bajos - Curazao — 8 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 10, 33, 81, 87, 90, 94, 95, (MLC)

Pakistán — 7 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 90, 98, 100, 111, 144

Paraguay — 12 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 26, 59, 77, 78, 79, 90, 95, 99, 100, 111, 123, 124

Reino Unido — 7 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 32, 97, 100, 111, 124, 144, MLC

Rwanda — 17 memorias solicitadas

· 16 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 17, 19, 26, 29, 81, 87, 94, 100, 105, 111, 118, 123, 138, 182

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 42

San Marino — 19 memorias solicitadas

(Párrafo 34)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 103, 111, 143, 150

· 14 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105, 119, 138, 140, 142, 144, 148, 151, 156, 159, 160, 161, 182

San Vicente y las Granadinas — 19 memorias solicitadas

(Párrafo 28)

· 1 memoria recibida: Convenio núm. (102)

· 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 26, 29, 81, 94, 95, 100, 105, 108, 111, 122, 129, 138, 144, 182, (MLC)

Túnez — 19 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 26, 29, 77, 81, 90, 95, 99, 100, 107, 111, 114, 118, 124, 138, (144), (151), (154), 182, (185)

Viet Nam — 12 memorias solicitadas

(Párrafo 29)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 27, 29, 81, 100, 111, 123, 124, 138, 144, 182, (187)

Yemen

21 memorias solicitadas

(Párrafo 28)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87, 98, 138, 182

· 16 memorias no recibidas: Convenios núms. 16, 19, 29, 58, 59, 94, 95, 100, 105, 111, 122, 131, 144, 156, 158, 185

Zambia

10 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 95, 97, 98, 100, 111, 124, 131, 138, 144, 173

Total general

Se ha solicitado un total de 2 083 memorias (artículo 22), de las cuales se recibieron 1 543 (74,08 por ciento)

Se ha solicitado un total de 159 memorias (artículo 35), de las cuales se recibieron 147 (92,45 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados

(artículo 22 de la Constitución)

Memorias recibidas hasta el 8 de junio de 2018

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios.							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años.							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), fueron solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de sólo cinco convenios.							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años.							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70,2%	1962	78,0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2177	77,4%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (marzo de 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años.							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%

Afganistán
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 170
Segunda parte: A

Angola
Primera parte: Informe general, párrafo 163
Segunda parte: A

Argelia
Segunda parte: B, núm. 87

Armenia
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 170
Segunda parte: A

Azerbaiyán
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Bahamas
Primera parte: Informe general, párrafo 156
Segunda parte: A

Bahrein
Primera parte: Informe general, párrafo 156
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 111

Barbados
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 170
Segunda parte: A

Belarús
Segunda parte: B, núm. 29

Belice
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 160, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Bolivia, Estado Plurinacional de
Primera parte: Informe general, párrafo 164
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núms. 131, 138

Botswana
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163, 170
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 87

Brasil
Segunda parte: B, núm. 98

Brunei Darussalam
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 170
Segunda parte: A

Camboya
Segunda parte: B, núm. 105

Chad
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163, 170
Segunda parte: A

Comoras
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 160, 170
Segunda parte: A

Congo
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 163, 170
Segunda parte: A

Croacia
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Djibouti
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 170
Segunda parte: A

Dominica
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

El Salvador
Primera parte: Informe general, párrafo 156
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 144

Emiratos Árabes Unidos
Primera parte: Informe general, párrafo 163
Segunda parte: A

Eritrea
Segunda parte: B, núm. 29

Eswatini
Primera parte: Informe general, párrafo 163
Segunda parte: A

Fiji
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Gabón
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 160, 170
Segunda parte: A

Gambia
Primera parte: Informe general, párrafos 159, 161, 174
Segunda parte: A

Georgia
Segunda parte: B, núm. 100

Granada
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163, 174
Segunda parte: A

Grecia
Segunda parte: B, núm. 98

Guinea-Bissau
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Guinea Ecuatorial
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 160, 161, 170
Segunda parte: A

Guyana
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 163, 174
Segunda parte: A

Haití
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núms. 1, 14, 30, 106

Honduras
Segunda parte: B, núm. 87

Irlanda
Primera parte: Informe general, párrafo 163
Segunda parte: A

Islas Cook
Primera parte: Informe general, párrafos 159, 160, 163, 174
Segunda parte: A

Islas Marshall
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 174
Segunda parte: A

Islas Salomón
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Japón
Segunda parte: B, núm. 87

Kirguistán
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 161, 174
Segunda parte: A

Kiribati
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 161, 163
Segunda parte: A

Kuwait
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Liberia
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 161, 163
Segunda parte: A

Libia
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 163, 170
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 122

Malasia
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A

Malasia – Malasia – Peninsular
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 19

Malasia – Malasia – Sabah
Primera parte: Informe general, párrafos 159, 161
Segunda parte: A

Malasia – Malasia – Sarawak
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 19

Malawi
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A

Maldivas, República de
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 163, 174
Segunda parte: A

Moldova, República de
Segunda parte: B, núms. 81, 129

Mozambique
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A

Myanmar
Segunda parte: B, núm. 87

México
Segunda parte: B, núm. 87

Nicaragua
Primera parte: Informe general, párrafo 160
Segunda parte: A

Nigeria
Segunda parte: B, núm. 98

Pakistán
Primera parte: Informe general, párrafo 156
Segunda parte: A

Papua Nueva Guinea
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 161, 163, 170
Segunda parte: A

Rwanda
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 174
Segunda parte: A

Saint Kitts y Nevis
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 174
Segunda parte: A

Samoa
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 171, 172, 173, 174
Segunda parte: A

San Vicente y las Granadinas
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 160, 161, 174
Segunda parte: A

Santa Lucía
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Santo Tomé y Príncipe
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 174
Segunda parte: A

Serbia
Primera parte: Informe general, párrafo 160
Segunda parte: A
Segunda parte: B, núm. 144

Seychelles
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Sierra Leona
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Singapur
Primera parte: Informe general, párrafo 161
Segunda parte: A

Siria, República Árabe
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 170
Segunda parte: A

Somalia
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 160, 161, 163, 170
Segunda parte: A

Sudán del Sur
Primera parte: Informe general, párrafo 163
Segunda parte: A

Timor-Leste
Primera parte: Informe general, párrafos 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Tonga
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 174
Segunda parte: A

Trinidad y Tabago
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 170
Segunda parte: A

Tuvalu
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 174
Segunda parte: A

Ucrania
Segunda parte: B, núms. 81, 129

Vanuatu
Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159, 161, 163, 174
Segunda parte: A

Yemen
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163
Segunda parte: A

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

9C

Fecha: viernes 29 de junio de 2018

Sesión plenaria

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Índice

Página

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas 1

Viernes 8 de junio de 2018, a las 14.55 horas

Presidentes: Sra. Majali y Sr. Elmiger

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas

La Presidenta
(original inglés)

A continuación, vamos a proceder a la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núms. 9A (Rev.) y 9B.

Ruego a los miembros de la Mesa de la Comisión que pasen a ocupar sus asientos en el estrado. Son el Sr. Núñez Morales, Presidente de la Comisión, la Sra. Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, y el Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, así como el Sr. Rochford, Ponente.

Cedo la palabra, en primer lugar, al Ponente, Sr. Rochford, quien nos presentará el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra el resto de los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Rochford
Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

Es para mí un placer y un honor presentar a la plenaria el informe de la Comisión de Aplicación de Normas. La Comisión es un órgano permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo facultado, en virtud del artículo 7 del Reglamento de la Conferencia, para examinar las medidas adoptadas por los Estados a fin de aplicar los convenios que han ratificado voluntariamente. La Comisión también examina la manera en que los Estados cumplen con sus obligaciones en materia de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la OIT.

El carácter tripartito de la Comisión hace que ésta sea un marco incomparable para el diálogo social sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en todo el mundo. Ese diálogo se ve reforzado por la experiencia y el profundo conocimiento que tienen todos los mandantes sobre las cuestiones sociales y económicas.

Las labores de la Comisión se basan en el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que lleva a cabo un examen independiente y técnico de la aplicación de los convenios de la OIT por parte de los Estados Miembros.

El informe de la Comisión que tiene ahora ante sí la plenaria está dividido en dos partes. La primera parte contiene un informe general, que incluye un resumen de la discusión general de la Comisión y su discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos. La segunda parte contiene un resumen detallado del examen que ha realizado la Comisión de los casos individuales relativos al cumplimiento de los convenios ratificados, y las conclusiones adoptadas en cada caso.

Ahora pasaré a describir algunas de las principales características de las discusiones de la Comisión en lo que respecta a ambas partes.

En la discusión general de este año, se recalcó una vez más el diálogo fructífero entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En la actualidad, es una práctica establecida que ambas Comisiones mantengan contactos directos para tratar asuntos de interés común. Por consiguiente, los Vicepresidentes de la Comisión entablaron un intercambio de opiniones sobre las cuestiones relativas a las normas y el funcionamiento del sistema de control de la OIT con los miembros de la Comisión de Expertos en la última reunión de ésta, celebrada en noviembre-diciembre de 2017.

La Comisión también tuvo el placer de recibir al Presidente de la Comisión de Expertos, Sr. Koroma, en las sesiones dedicadas a la discusión general en calidad de observador, donde tuvo la oportunidad de dirigirse a la Comisión. Éste compartió con nosotros diversos puntos relativos a las recientes mejoras en lo que respecta a los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos, y destacó algunos de los retos que había señalado la Comisión en su Estudio General de 2018 en relación con los instrumentos sobre el tiempo de trabajo.

Uno de los aspectos claves que cabe destacar de la alocución del Sr. Koroma es el firme compromiso de la Comisión de Expertos de mantener un diálogo fructífero entre ambas Comisiones, a los efectos de promover y proveer un sistema de control de la OIT reconocido y fehaciente, que, en última instancia, sirva a la causa de las normas internacionales del trabajo y de la justicia social en todo el mundo.

Durante la discusión general, también se hizo referencia en varias ocasiones a las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión que se han llevado a cabo periódicamente desde marzo de 2016. Las medidas que surgieron de esas consultas siguen contribuyendo de forma notable al buen funcionamiento de la Comisión durante las dos semanas de reunión de la Conferencia.

Las últimas medidas convenidas en noviembre de 2017 y marzo de 2018 tenían por finalidad mejorar la gestión del tiempo durante las discusiones de la Comisión y modificar su gestión del procedimiento para la adopción de conclusiones en los casos individuales.

Estos métodos de trabajo revisados han ayudado a la Comisión a desempeñar sus labores de forma más eficaz y armoniosa. Siempre hay margen de mejora, y las consultas tripartitas informales seguirán tratando otras cuestiones relativas a los métodos de trabajo que se plantearon durante estas discusiones.

Además, la Comisión celebró la oportunidad de examinar el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, publicado por la Comisión de Expertos. En él se señaló que la organización del tiempo de trabajo repercute notablemente en la salud física y mental de los trabajadores y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, su contribución a la sociedad, la seguridad en el lugar de trabajo, y la competitividad, agilidad, productividad y sostenibilidad de las empresas.

La Comisión reconoció que encontrar el equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas en la organización del tiempo de trabajo sigue siendo un objetivo importante para el logro de la justicia social. La Comisión consideró que esto cobra toda su importancia en el contexto de los importantes procesos de cambio por los que atraviesa el mundo del trabajo en el momento actual.

La Comisión tomó nota de que las transformaciones que actualmente tienen lugar en el mundo del trabajo, facilitadas por la evolución y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones, están cambiando muchas de las tradicionales dimensiones espaciotemporales del trabajo y repercuten en la organización de éste.

La Comisión mencionó en particular las nuevas modalidades de trabajo que están emergiendo, por ejemplo el teletrabajo y el trabajo basado en plataformas digitales. La Comisión tomó nota de que en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo se están también considerando esas modalidades.

La Comisión consideró que la adopción de un marco normativo apropiado sobre el tiempo de trabajo es importante tanto para proteger a los trabajadores como para asegurar reglas de juego equitativas para los empleadores. La Comisión tomó nota también de que los interlocutores sociales, a través del diálogo social y la negociación colectiva, desempeñan un papel importante a la hora de establecer reglas y aportar directrices sobre el tiempo de trabajo y, por lo tanto, para garantizar que las modalidades del tiempo de trabajo se ajusten mejor a las necesidades concretas de sus mandantes.

La Comisión también examinó algunos casos graves de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relativas a las normas.

La Comisión volvió a recalcar la importancia de la obligación de presentar memorias y asegurar de ese modo un mecanismo de control eficaz; para el funcionamiento del sistema es esencial disponer de información precisa y oportuna. A este respecto, la Comisión recordó a los Estados Miembros la valiosa asistencia que les puede prestar la Oficina, si así lo solicitan.

La última parte de la labor de la Comisión, y una de sus tareas principales, consiste en el examen de casos individuales. Este año, la Comisión ha logrado adoptar una lista de 24 casos individuales para su examen. En ese proceso, la Comisión, como es habitual, trató de encontrar un equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos, así como un equilibrio geográfico y un equilibrio entre los países desarrollados y los países en desarrollo.

Todos los gobiernos que figuran en la lista, excepto uno que no estaba acreditado ante la Conferencia, estuvieron presentes para discutir sus casos. Pese a las limitaciones de tiempo, la Comisión consiguió examinar en profundidad 23 casos y adoptar conclusiones con respecto a todos ellos.

Por consiguiente, me complace estar en disposición de anunciar que la Comisión ha logrado, en la presente reunión, concluir sus labores con éxito.

Para terminar, quisiera dar las gracias al Presidente de la Comisión, Sr. Núñez Morales (Panamá) por su contribución a las labores de la Comisión y sus dotes de liderazgo que permitieron que la Comisión finalizara un extenso programa de trabajo. También quisiera dar las gracias a la Vicepresidenta empleadora, Sra. Regenbogen (Canadá), y al Vicepresidente trabajador, Sr. Leemans (Bélgica), por sus conocimientos especializados y espíritu de colaboración. También deseo loar la dedicación de la Oficina y el apoyo de alta calidad que ha prestado a nuestra Comisión durante estas dos semanas. Como siempre, la secretaría ha sido diligente, profesional y cortés en cada una de sus interacciones con los miembros de la Comisión. En particular, quisiera encomiar a la representante del Secretario General de la Conferencia, la Sra. Vargha, y su equipo por su contribución a las labores de la Comisión. Asimismo, quisiera agradecer la contribución de los intérpretes y los traductores, así como los pasantes, que han ayudado a nuestra Comisión a lograr sus objetivos. Dicho esto, recomiendo a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.ª reunión que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Regenbogen
Vicepresidenta empleadora
de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera dar mi apoyo al informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomendar su aprobación. Este año, la labor de la Comisión se ha desarrollado una vez más en un clima constructivo y franco. Pese a las discrepancias en el seno de la Comisión en cuanto a la interpretación y aplicación de determinados convenios, las distintas opiniones se han expresado en un clima de respeto mutuo y como reflejo del empeño continuo del Grupo de los Empleadores por lograr un sistema de control robusto, eficaz y equilibrado.

Pese a tener un programa de trabajo muy cargado, la Comisión ha logrado concluir con éxito y a tiempo sus labores gracias a la gestión eficaz del tiempo por parte del Presidente y a la cooperación plena de los delegados. Este año, la Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito significativo, enriquecedor, pertinente y orientado a los resultados, así como para adoptar conclusiones claras y consensuadas.

Esta labor es fundamental a los efectos de proporcionar orientación a los Estados Miembros en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones relativas a las normas internacionales del trabajo. Como ha explicado el Ponente, las labores de la Comisión engloban tres componentes distintos: una discusión del informe general de la Comisión de Expertos, una discusión del Estudio General y una discusión de los casos individuales relativos al cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones normativas.

Durante la discusión del Informe General de la Comisión de Expertos para 2018, el Grupo de los Empleadores tuvo la oportunidad de destacar aquellos elementos del informe que consideran positivos. Aprovechamos esa ocasión, en nombre del Grupo de los Empleadores, para formular una serie de propuestas con el objeto de seguir trabajando para mejorar la transparencia, la eficacia y la pertinencia de la gobernanza tripartita en el ámbito del control de las normas.

El Grupo de los Empleadores observa que esta discusión sobre el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relativas a las normas internacionales del trabajo está basada en las observaciones de la Comisión de Expertos. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores considera necesario que la Comisión de Expertos intensifique sus esfuerzos para facilitar la consulta del informe. Los usuarios del informe precisan presentaciones claras y actualizadas de las cuestiones planteadas. Los comentarios formulados por los expertos deberían basarse en un análisis sólido y equilibrado, y explicar los problemas de cumplimiento de una forma fácilmente comprensible. Las recomendaciones de medidas correctivas deberían ser claras, concretas y verificables.

Las observaciones de los expertos deben seguir basándose en información actualizada, exacta y equilibrada. Con el fin de seguir mejorando la transparencia del sistema de control, el Grupo de los Empleadores formuló comentarios con respecto a la designación de algunos casos por parte de la Comisión de Expertos como casos de «nota a pie de página doble», para denotar la gravedad del caso. El Grupo de los Empleadores ha propuesto que los expertos aporten información adicional sobre las razones por las cuales un caso tiene una nota a pie de página doble, y ha propuesto también que prosiga la discusión sobre esta cuestión en el seno de la Subcomisión sobre los métodos de trabajo.

Teniendo en cuenta el considerable volumen de trabajo de la Comisión de Expertos, también expresamos nuestra preocupación por el hecho de que la Comisión se apartara del ciclo regular de presentación de memorias para examinar un caso fuera del ciclo trienal o quinquenal para la presentación de memorias. Si bien reconocemos que la Comisión de

Expertos tiene esa facultad, consideramos que sólo se debería recurrir a ella en casos excepcionales y que, cuando se rompa el ciclo de presentación de memorias, los expertos deberían explicar el motivo por el que se solicitan memorias anticipadas.

Para tratar de seguir mejorando los métodos de trabajo a los efectos del examen de los casos individuales por la Comisión de Aplicación de Normas, el Grupo de los Empleadores propuso mejoras para la utilización de los «documentos D» y alentó a que los Estados Miembros facilitaran antes información actualizada y que la Oficina compartiera de forma transparente dicha información para que los mandantes tripartitos pudieran preparar las discusiones de la Comisión de forma más eficaz y con antelación.

Durante la discusión general, el Grupo de los Empleadores también señaló diversas áreas en las que se considera que hay margen para la mejora continua.

En primer lugar, el Grupo de los Empleadores observó que persistía un grado significativo de incumplimiento por los gobiernos de sus obligaciones de presentación de memorias y señaló la ineficacia de las medidas correctivas adoptadas por la Oficina. Ésta es una cuestión importante que seguiremos vigilando y debatiendo.

En segundo lugar, el Grupo de los Empleadores consideró que la distinción entre las solicitudes directas y las observaciones de la Comisión de Expertos no era suficientemente clara. A este respecto, el Grupo de los Empleadores observó que algunos comentarios incluidos en las solicitudes directas contenían evaluaciones de cumplimiento y recomendaciones y, dado que las solicitudes directas no están incluidas en el informe de la Comisión de Expertos, éstas no conforman la base para la discusión y para la labor de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. De modo que, en aras de asegurar la transparencia y la buena gobernanza, opinamos que las solicitudes directas deberían recabar más información y no deberían abordar cuestiones sustantivas relativas al cumplimiento de las obligaciones.

En tercer lugar, el Grupo de los Empleadores manifestó su preocupación por el hecho de que, en un caso, la Comisión de Expertos no hubiera tenido en cuenta las conclusiones relativas a la aplicación de normas que se habían adoptado a raíz de la discusión celebrada en un año anterior. Se trata del caso de Irlanda, en el que la Comisión de Aplicación de Normas, en sus conclusiones, pidió una acción conjunta por parte del Gobierno y de los interlocutores sociales sobre un asunto en particular y, cuando el Gobierno tomó una medida unilateral, los expertos tomaron nota de esa medida con satisfacción. Por consiguiente, nos referimos a este caso para insistir en la importancia de que la Comisión de Expertos tenga en cuenta y examine con detenimiento las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Otro ámbito de preocupación que señaló el Grupo de los Empleadores en la discusión general fue la interpretación actual del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), por parte de la Comisión de Expertos, a pesar de las discrepancias y la falta de apoyo de algunos mandantes tripartitos en lo que respecta al alcance de esta interpretación. A la luz de las observaciones de los expertos en los casos individuales y, a fin de evitar malentendidos sobre la postura del Grupo de los Empleadores, quisiéramos simplemente reiterar nuestra posición, a saber, que no creemos que exista una conexión entre el derecho expreso a la huelga y el Convenio núm. 87. Para que quede claro, aunque el Grupo de los Empleadores reconoce el derecho a la acción colectiva, considera que esta delicada cuestión debe estar sujeta a reglas detalladas establecidas a escala nacional.

Pasando ahora al siguiente componente de nuestra labor, tuvimos la oportunidad de celebrar una discusión exhaustiva y en profundidad del Estudio General, que este año se ha centrado en la legislación y la práctica respecto de 16 instrumentos de la OIT relativos al tiempo de trabajo.

A este respecto, el Grupo de los Empleadores señaló que la organización del tiempo de trabajo repercute de forma notable en la salud física y mental de los trabajadores, y también en la competitividad, agilidad, productividad y sostenibilidad de las empresas en una economía cada vez más integrada y competitiva.

A medida que el mundo del trabajo se vuelve más dinámico, la reglamentación del tiempo de trabajo debe adaptarse manteniendo un equilibrio adecuado entre las necesidades de protección de los trabajadores, por un lado, y las necesidades de las empresas de responder a un mundo del trabajo cambiante, por otro.

Por medio de la consulta y el diálogo, los interlocutores sociales desempeñan un papel cada vez más importante en la formulación y facilitación de orientaciones sobre reglas y prácticas innovadoras relativas al tiempo de trabajo.

Durante esta enriquecedora discusión, en la que intervinieron muchos gobiernos e interlocutores sociales, se puso de relieve la diversidad de enfoques sobre esta cuestión a nivel nacional y se subrayó el hecho de que algunos de estos instrumentos de la OIT relativos al tiempo de trabajo eran obsoletos, demasiado detallados y excesivamente restrictivos.

Esperamos con interés continuar la discusión y el debate sobre estas cuestiones, y en ese sentido hemos realizado propuestas con miras a la modernización y posible consolidación de estos instrumentos relativos al tiempo de trabajo.

En el marco del último componente de nuestro programa de trabajo, examinamos 23 casos relativos al cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relativas a las normas internacionales del trabajo, sobre la base de la lista adoptada de 24 casos. Al establecer esa lista, los interlocutores sociales trataron de lograr un equilibrio entre los distintos tipos de convenios examinados y la gravedad de los temas, y también se tuvo en cuenta el equilibrio regional y el nivel de desarrollo de los países dentro de una región. De los casos examinados, 16 eran casos relativos a convenios fundamentales, cuatro a convenios de gobernanza (prioritarios) y tres a convenios técnicos. A nuestro juicio, este es un dato importante, ya que demuestra que la Comisión ha tratado de examinar distintos tipos de convenios (fundamentales, de gobernanza y técnicos).

Algunos casos han sido particularmente preocupantes para el Grupo de los Empleadores este año.

El primero de ellos fue el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, relativo a la aplicación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). En opinión del Grupo de los Empleadores, este era un caso grave de incumplimiento de un convenio técnico ya que, entre 2006 y 2018, el Gobierno, no consultó a las organizaciones de empleadores más representativas ni tuvo en cuenta criterios económicos al fijar el salario mínimo. Aprovechamos esa oportunidad para poner de manifiesto la profunda preocupación del Grupo de los Empleadores acerca de este asunto.

También expresamos nuestra inquietud por el caso de El Salvador. Entre otras cosas, este caso abordaba el hecho de que no se había reactivado el Consejo Superior del Trabajo y las notables deficiencias en materia de diálogo social, pese a la misión de contactos directos que la OIT llevó a cabo en 2017.

Asimismo, manifestamos nuestra profunda preocupación por la aplicación de Serbia del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Las observaciones de los expertos destacaron claramente la falta de consultas por parte del Gobierno de Serbia con la Asociación de Empleadores de Serbia acerca de los temas relativos a las normas abarcados por el Convenio.

Otro caso que suscitó preocupación en el seno del Grupo de los Empleadores fue el caso de Grecia, relativo al cumplimiento del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Éste fue uno de los casos más importantes para el Grupo de los Empleadores este año y se refería a la cuestión del recurso unilateral al arbitraje obligatorio, que es una parte fundamental del derecho griego. En resumen, el derecho griego concede a cualquiera de las partes en una negociación colectiva el derecho a recurrir de manera unilateral al arbitraje obligatorio a fin de solucionar una controversia o resolver una cuestión relacionada con un convenio colectivo. La preocupación del Grupo de los Empleadores con respecto a este caso radica principalmente en la discrepancia entre este tipo de sistema unilateral y el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, que es el principio fundamental del artículo 4 del Convenio núm. 98.

Lamentamos profundamente que no haya sido posible discutir el caso de Samoa del modo habitual. Como ha indicado el Ponente, el Gobierno no estaba registrado ni acreditado para asistir a la reunión de la Conferencia, por lo que no fue posible mantener una discusión sobre este caso extremadamente grave de incumplimiento del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

En lo que respecta al caso de Brasil, el Grupo de los Empleadores expresó inquietud por el hecho de que la Comisión de Expertos hubiera formulado una observación fuera del ciclo regular de presentación de memorias y que dicha observación pareciera estar basada en información incompleta. Durante la discusión del caso de Brasil, relativo a la modernización del sistema de relaciones laborales, el Grupo de los Empleadores expresó la opinión de que esta reforma laboral se ajustaba a lo dispuesto en el Convenio núm. 98 y el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, y que se llevó a cabo en plena consulta con los interlocutores sociales. El Grupo de los Empleadores también tomó nota con interés de que la reforma mencionada estaba empezando a dar resultados positivos en términos de creación de empleo en el país.

Además de los casos que se han discutido, nos gustaría aprovechar esta ocasión para expresar nuestra preocupación por el hecho de que no se hayan aplicado las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión el año pasado en relación con la República Bolivariana de Venezuela en lo que respecta al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2011 en relación con la aplicación por parte de Uruguay del Convenio núm. 98. En este momento no podemos sino lamentar la falta de progresos y reiterar que seguiremos supervisando la situación en ambos países.

El Grupo de los Empleadores destaca de nuevo este año la manera en que se redactaron las conclusiones en los casos individuales de los Estados Miembros. Observamos una apropiación real por parte de los interlocutores sociales del resultado de la Comisión de Aplicación de Normas. Las conclusiones sólo reflejaron aquellas recomendaciones que lograron consenso. No cabe duda de que seguimos comprometidos con la adopción de conclusiones breves, claras y concisas. Estas conclusiones identifican lo que se espera de los gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones relativas a las normas. En las conclusiones ya no se recogerán elementos de la discusión ni se reiterarán declaraciones que hayan formulado los gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que constan en actas. La Comisión de Aplicación de Normas ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso y esas conclusiones entran dentro del ámbito de aplicación del Convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en actas, no en las conclusiones.

Siguen existiendo cuestiones controvertidas y desavenencias, pero éstas no se reflejan y, por tanto, no se abordan en las conclusiones. Como he indicado anteriormente, estas opiniones divergentes en relación con algunas cuestiones figuran tanto en la Parte I como en la Parte II del informe de la Comisión (el Informe General y las observaciones referidas a ciertos países, respectivamente).

Quisiera aprovechar este momento para señalar que, en opinión del Grupo de los Empleadores, los mandantes tripartitos deberían sentirse muy orgullosos de la participación activa y constructiva de los interlocutores sociales a este respecto. Este es un elemento fundamental de la labor de esta Comisión y consideramos que está funcionando extremadamente bien y que nuestras labores a este respecto deberían contar con el debido apoyo.

También quisiéramos aprovechar este momento para hacer hincapié en la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Dado que se trata de un aspecto fundamental de la gobernanza tripartita, consideramos que la asistencia técnica y las misiones de seguimiento de la Oficina deberían centrarse en los ámbitos en los que se ha alcanzado un consenso entre los mandantes, y que las conclusiones deberían conformar la base para la misión o la labor que se lleve a cabo a nivel nacional.

Asimismo, consideramos que es importante que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) incluya a especialistas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) en la preparación y aplicación de las conclusiones, y que también celebre consultas con las secretarías del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Esas consultas tienen por objeto que las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país estén bien preparadas para contribuir al éxito de las respectivas misiones y tengan la capacidad de presentar la información más reciente y pertinente.

En resumidas cuentas, el Grupo de los Empleadores está satisfecho por el desarrollo de la discusión de este año y las labores de la Comisión de Aplicación de Normas. Se han celebrado discusiones enriquecedoras y pertinentes, se ha alcanzado el consenso siempre que ha sido posible y se han manifestado opiniones divergentes de forma respetuosa y constructiva.

El Grupo de los Empleadores considera que siempre hay margen para seguir mejorando y que ésta es una característica distintiva y una muestra de su apoyo continuo al sistema de control. Por consiguiente, los empleadores formularán propuestas y reafirmarán su voluntad de seguir aumentando la transparencia, la pertinencia y la eficacia de la gobernanza tripartita en el marco del sistema de control de la OIT. Invitamos a todos los miembros de la Comisión, a los gobiernos y a la Oficina a que consideren esas propuestas con una actitud abierta y constructiva.

La reunión de 2018 de la Comisión fue la última antes del centenario de la OIT. El Grupo de los Empleadores considera que este importante e inminente aniversario brindará la oportunidad de seguir tratando de mejorar la transparencia, eficiencia y pertinencia de la gobernanza tripartita en el marco del sistema de control de la OIT.

En opinión del Grupo de los Empleadores, la celebración del centenario permitirá examinar con mayor atención los avances de los Estados Miembros en lo que respecta a la aplicación de los convenios ratificados en la legislación y en la práctica. No podemos desaprovechar la oportunidad que nos brinda la labor de la Comisión de destacar las mejores prácticas y poner de relieve los esfuerzos gubernamentales en consulta y cooperación con los interlocutores sociales.

Creemos que es muy importante encontrar la manera de poner de relieve las buenas prácticas de muchos países en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones relativas a las normas internacionales del trabajo. La oportunidad de encomiar esas prácticas en un marco tripartito alentaría un mayor cumplimiento por parte de los países de dichas obligaciones. Además, demostraría al mundo del trabajo que nuestra Comisión tiene un impacto real fuera de estas salas.

Quisiera concluir con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento por los esfuerzos de la representante del Secretario General de la Conferencia y todo el equipo de NORMES, que han trabajado denodadamente para apoyar la labor de nuestra Comisión.

También quisiera transmitir un agradecimiento especial a nuestro Presidente por la manera equitativa, ordenada y ecuánime en que ha dirigido las reuniones de la Comisión este año, por mantener el rumbo incluso durante las discusiones difíciles y por su excelente gestión del tiempo.

Además, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Ponente de nuestra Comisión quien se ha encargado de dejar la debida constancia en actas de la labor de la Comisión este año. Permítanme también dar las gracias a los miembros del Grupo de los Empleadores, un equipo entregado que participa en las labores de la Comisión de Aplicación de Normas desde hace muchos años. Sin su apoyo, dedicación y participación, mi trabajo hubiera sido mucho más difícil de lo que ya es. Por ese motivo, quisiera dar las gracias al Sr. Moyane, Sr. Mackay, Sra. Hellebuyck, Sr. Mailhos, Sr. Echavarría, Sr. Ricci, Sra. Bârsan, Sr. De Meester, Sr. Etala y Sr. Munthali por la ayuda prestada para preparar y presentar los casos y el Estudio General. Muchas gracias por haberme dejado en buen lugar.

Por último, quisiera expresar mi agradecimiento a la Sra. Anzorreguy y la Sra. Robert, de la Organización Internacional de Empleadores (IOE), y al Sr. Hess y la Sra. Palmi Reig, de ACT/EMP, por su inestimable ayuda, así como a la Sra. Cano Prentice y el Sr. Hotham por su dedicación a nuestra labor.

Por último, aunque no por ello menos importante, quisiera dar las gracias al Sr. Leemans, mi homólogo del Grupo de los Trabajadores, y a su sólido equipo por su colaboración constructiva y el talante de respeto mutuo con el que hemos llevado a cabo nuestras discusiones, expresado nuestras opiniones y trabajado en aras de lograr un cumplimiento significativo de las normas internacionales del trabajo.

Finalmente, quisiera dar las gracias a los intérpretes por sus esfuerzos para que se nos entienda a todos.

Sr. Leemans
Vicepresidente trabajador
de la Comisión de Aplicación de Normas
(original francés)

Una vez más, tengo el honor de copresidir este año la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, y quisiera agradecer al Grupo de los Trabajadores por la confianza en mí depositada.

La presentación del informe de nuestra Comisión en la reunión plenaria de la Conferencia nos brinda la oportunidad de hacer un balance del camino recorrido este año y de tratar aspectos más generales.

Quisiera recordar que la misión de la Comisión de Aplicación de Normas es de fundamental importancia. Al controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, nuestra Comisión contribuye a la consecución del objetivo de promoción de la

justicia social que se ha fijado la OIT desde su creación. Ahora que estamos en vísperas de celebrar el centenario de la Organización es preciso más que nunca recordar el carácter fundamental de esa misión.

Los trabajos de nuestra Comisión comenzaron con una discusión general. Durante ese debate, el Grupo de los Trabajadores tuvo la ocasión de recordar que, para garantizar la coherencia y la estabilidad de los mecanismos de control de nuestra Organización ha de velarse por su cohesión y armonía.

Los dos pilares del control de las normas de la OIT son la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas. El principio de los pilares, como bien saben, es que se trata de elementos independientes uno de otro, pero que entre ellos sostienen el mismo edificio. Si uno de esos pilares se debilitara, no solamente el otro sufriría las consecuencias sino que el edificio entero podría derrumbarse. Eso es lo que sucede con la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas.

Si tuviéramos que resumir en tres palabras la relación que vincula a esos dos pilares entre sí, yo diría que serían: independencia, respeto y diálogo. La independencia y el respeto no impiden entablar un diálogo necesario para que el mecanismo de control, en su conjunto, sea coherente. El diálogo puede producirse de forma directa, lo que ocurre cuando la Comisión de Expertos invita a ambos portavoces a una sesión especial o cuando el presidente de la Comisión de Expertos participa en nuestras sesiones.

Pero también puede haber un diálogo indirecto. Eso sucede cuando en los debates de nuestra Comisión se hace referencia a las interpretaciones e informes de la Comisión de Expertos o cuando ésta retoma y garantiza el seguimiento de nuestras conclusiones. No obstante, el límite entre el diálogo y la intromisión es muchas veces delicado, y nuestra Comisión debe velar por respetarlo. A ese respecto, el Grupo de los Trabajadores no puede aceptar que el trabajo de la Comisión de Expertos se esté poniendo constantemente en tela de juicio. Algunas personas se permitieron incluso hablar de forma poco respetuosa sobre las observaciones formuladas por los expertos. Ahora bien, no cabe duda de que la misión de los expertos está definida en el mandato — sumamente claro — establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo, y que se reproduce en el informe de los expertos.

En varias ocasiones se ha criticado vehementemente a la Comisión de Expertos por haber aprovechado la posibilidad de reclamar una memoria fuera del ciclo regular de presentación de memorias. Sin embargo, en el párrafo 64 del informe de los expertos se recuerdan de forma clara e inequívoca los casos en los cuales la Comisión de Expertos puede decidir interrumpir ese ciclo de presentación de memorias.

Es perfectamente legítimo que un miembro impugne las observaciones de los expertos, pero siempre que respete el trabajo realizado. De hecho, lamentamos que haya habido tan pocos gobiernos que hayan hecho uso de la palabra para recordar ese tipo de verdades, tan elementales. Es preciso dejar constancia de que el cuestionamiento del trabajo de los expertos no se refería en absoluto a una situación en que éstos se hubieran excedido de su mandato sino que estaba dirigido a intimidar a la Comisión y desprestigiar su actividad, algo totalmente inaceptable.

En el mismo sentido, algunos participantes han ido incluso más lejos y han afirmado, durante los trabajos de nuestra Comisión, que nuestra Organización estaba siendo manipulada. Esas declaraciones desacreditan a quienes las pronuncian. Son claro reflejo de lo incómoda que les resulta la situación en la que se encuentran y que los obliga a explicar los incumplimientos que se les reprochan ante nuestra Comisión.

Tales declaraciones tienen principalmente por finalidad desviar la atención y reorientar los debates hacia aspectos que no guardan relación alguna con las observaciones formuladas acerca del caso en cuestión. Podemos comparar los órganos de control de las normas de la OIT con termómetros: cuando el cuerpo tiene fiebre, a nadie se le ocurriría poner en duda lo que indica el termómetro, por muy desagradable que esto resulte. La razón nos indica que debemos, en cambio, tratar de encontrar un tratamiento adecuado para resolver el problema que se plantea.

Después de la discusión general, nuestra Comisión prosiguió sus trabajos examinando el Estudio General. Ello nos brindó la oportunidad de mantener un intercambio interesante sobre el tema de este año, el tiempo de trabajo, que es una cuestión de enorme importancia. El Ponente de nuestra Comisión ya tuvo ocasión de hablar al respecto.

Nuestra Comisión examinó seguidamente los casos individuales. La lista de casos que adoptamos al principio de nuestros trabajos es una lista consensuada. Incluía 24 casos de incumplimientos graves de convenios fundamentales, convenios de gobernanza y convenios técnicos. Este año, nuestra Comisión se enfrentó a un caso muy particular y sumamente lamentable.

De hecho, el caso de Samoa no pudo examinarse en cuanto al fondo debido a que el país no fue acreditado a la Conferencia. Por consiguiente, nuestra Comisión sólo pudo examinar 23 de los 24 casos. Dada la brevedad de la lista de casos examinados por nuestra Comisión frente al número de constataciones de violaciones graves de los convenios internacionales del trabajo presentadas en el informe de los expertos, se perdió una valiosa oportunidad de examinar en cuanto al fondo un caso de violación grave de los convenios internacionales del trabajo.

Si bien el Grupo de los Trabajadores puede sentirse satisfecho por la adopción consensuada de la lista de casos individuales, la decepción inevitable que le genera esta lista a algunos miembros trabajadores que tenían grandes expectativas de que sus casos fueran examinados por la Comisión y que comprobaron que no habían sido incluidos en ella ensombrece realmente el panorama. Permítanme dedicar unos momentos a esos casos, aunque habría sido justo que su situación hubiera sido tratada con más tiempo.

Los trabajadores de Bangladesh siguen estando continuamente expuestos a una fuerte represión por parte del Estado, sobre todo a intimidaciones y a violentas represiones de las manifestaciones pacíficas.

A pesar de que hemos examinado este caso prácticamente en todas las reuniones de nuestra Comisión desde el año 2000, el Gobierno no ha dado ningún paso para garantizar la protección del derecho a la libertad sindical. El hecho de que haya infringido reiteradamente su obligación de ajustar su legislación y sus prácticas al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) nos lleva a preguntarnos si este caso no debería motivar un recurso en virtud del artículo 26 de la Constitución. Seguiremos con atención los hechos que se produzcan en el país a lo largo del próximo año.

La democracia en Turquía sigue en crisis. El estado de excepción pone en grave peligro las libertades civiles y los derechos fundamentales en el trabajo. Las detenciones y los despidos de sindicalistas sin un juicio justo se han convertido en moneda corriente. Por otro lado, el Gobierno ha prohibido numerosas manifestaciones organizadas en el sector del vidrio y de los metales aduciendo que atentaban contra la seguridad nacional. También seguiremos muy de cerca la evolución de la situación de Turquía.

También hubiera sido conveniente abordar el caso de Malawi, dada la situación particularmente preocupante de los niños que trabajan regularmente en condiciones alarmantes, especialmente en las plantaciones de tabaco y de té.

Por otro lado, nos preocupa la situación de los servicios de inspección en Pakistán. Hubiera sido conveniente debatir esta cuestión para destacar las graves violaciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en ese país, a pesar de los dos exámenes del caso llevados a cabo por nuestra Comisión en 2013 y 2014. En términos más generales, la situación de los servicios de inspección resulta particularmente inquietante en todo el mundo.

Al Grupo de los Trabajadores le preocupa asimismo la situación de Kazajstán. Insistimos y seguiremos insistiendo en que el Gobierno debe atender los numerosos llamamientos, en particular los de nuestra Comisión, a garantizar a los trabajadores los derechos y las libertades fundamentales que deben serles reconocidos.

Otros muchos países hubieran merecido mención aparte, pero son demasiados, lo que ilustra la preocupante situación de los derechos fundamentales de los trabajadores en todo el mundo. Nuestra Organización debe, en vista de ello, extremar la vigilancia.

Algunos gobiernos han seguido cuestionando el proceso de elaboración de la lista de casos por no entender los motivos de su inclusión en la lista. Como todos los años, les recordamos que la lista de criterios de la selección de casos está disponible en los documentos de trabajo de la Comisión. Por otro lado, mi homólogo del Grupo de los Empleadores y yo solemos celebrar una sesión especial, justo después de la adopción de la lista de casos, para que los gobiernos interesados puedan hacer todas las preguntas que tengan sobre la elaboración de la lista de casos y, eventualmente, sobre su inclusión en dicha lista.

Por lo visto, todas estas medidas no son siempre suficientes a ojos de determinados gobiernos, que por lo demás exigen poder intervenir en la elaboración de la lista o incluso en la redacción de las conclusiones. Me parece importante recordar algo muy básico: el cometido de nuestra Comisión es evaluar la aplicación de las normas de la OIT por parte de los Estados Miembros. Atribuir a estos últimos un papel más importante en la elaboración de la lista de casos y el proceso de redacción de las conclusiones sería como convertirlos en juez y parte. Por lo demás, ¿qué sería de la independencia de la Comisión si los Estados decidieran la composición de la lista de casos y determinaran las conclusiones? ¿Cómo no apreciar todas las obvias derivas que podría generar algo así? Instamos a quienes presentan estas propuestas a mostrar mayor responsabilidad.

El tripartismo de nuestra Comisión está garantizado por la posibilidad ofrecida a los Estados de venir a explicarse y de formular sus observaciones. También está garantizado por las intervenciones que pueden hacer los Estados durante la discusión de los casos. Algunos Estados se muestran activos; otros muchos no lo son tanto. Volveré sobre este punto un poco más adelante.

Ya completada nuestra labor, me complace comprobar que la Comisión ha logrado nuevamente consensuar conclusiones sobre los casos que se le habían sometido. Se trata de un punto importante, que confirma el dinamismo y la vitalidad de nuestro órgano de control. Obviamente, persisten diferencias de opinión entre los empleadores y los trabajadores, en particular sobre la cuestión fundamental del vínculo entre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga.

Durante las discusiones, el Grupo de los Trabajadores tuvo ocasión de reiterar su posición sobre esta cuestión y confirmar que, a su juicio y de conformidad con la tesis sostenida por los expertos, el derecho de huelga está amparado por el Convenio núm. 87. Ahora bien, nuestras diferencias de opinión sobre esta cuestión no nos han impedido alumbrar nuevamente conclusiones de consenso, lo cual constituye un motivo de satisfacción. Es bueno adoptar conclusiones, pero otra cosa es lograr que se apliquen en la práctica, lo cual depende en buena medida de la buena voluntad de los gobiernos y de su

espíritu de cooperación y colaboración. El hecho de que los casos examinados en nuestra última reunión vuelvan a figurar este año en la lista demuestra que no siempre se dan esas circunstancias.

El Grupo de los Trabajadores de nuestra Comisión ha instado a los gobiernos en cuestión a demostrar su determinación de dar seguimiento a nuestras conclusiones. La puesta en práctica también requiere, en algunos casos, la valiosa asistencia de la Oficina. A este respecto, quisiera hacer un llamamiento, en nombre del Grupo de los Trabajadores, para que se dispongan los recursos necesarios para prestar esa asistencia técnica.

También deseo felicitar a los miembros de nuestra Comisión por la calidad de las discusiones y de sus respectivas contribuciones, lo que contribuirá sin duda alguna a enriquecer las discusiones. En varias ocasiones, estas discusiones han dejado traslucir diferencias de opinión, algo que resulta bastante normal, dada la composición de nuestra Organización. Esta especificidad es un valor agregado que debemos reivindicar y defender, ya que permite reunir intereses y puntos de vista contradictorios en torno a un objetivo común. De la contraposición de ideas nace la evolución. Sin embargo, me gustaría que todos los grupos se expresaran en una medida comparable y, a este respecto, aprovecho la oportunidad para expresar la decepción del Grupo de los Trabajadores con ciertos gobiernos que han mostrado una total falta de respeto por los trabajadores en sus intervenciones. Algunos incluso se han atrevido a establecer comparaciones insultantes que no podemos repetir ni aceptar. Sólo es posible entablar discusiones serias en un ambiente de respeto y cortesía.

El año pasado, señalamos la aparición de un fenómeno que entonces calificamos de diplomacia de incumplimientos. Se trata de las intervenciones de gobiernos destinadas a apoyar a otros gobiernos que han sido cuestionados. Es un derecho totalmente legítimo, que no discutimos. Sin embargo, esos mismos gobiernos distan mucho de ser ejemplares en lo tocante al respeto de las normas fundamentales internacionales del trabajo en sus propios países. Lamentamos que este fenómeno se haya repetido este año. Asistimos a una especie de solidaridad negativa entre estos Estados, que se encuentra en las antípodas del espíritu mismo de nuestra Organización.

Por otro lado, quiero felicitar a los miembros de nuestro Grupo — el Grupo de los Trabajadores — por la solidaridad, la cohesión y la disciplina que han demostrado al examinar algunos casos particularmente difíciles.

También quisiera mencionar dos aspectos que han perjudicado nuestra labor y que merecen ser señalados. Hemos observado con pesar que, en el examen de ciertos casos, a ciertos miembros de la Comisión les ha parecido oportuno aconsejar a los Estados que denunciaran los convenios invocados en el marco de este examen. Ese tipo de discurso es totalmente contrario al fundamento mismo de nuestra Organización y a los principios esenciales por los que se rige.

Por otro lado, deploramos que algunos gobiernos hayan amenazado con denunciar los convenios de la OIT y dejar de ratificarlos si seguían siendo cuestionados por los órganos de control. Al margen de que el hecho de denunciar los convenios no los sustraería necesariamente a cualquier tipo de control, cabe destacar hasta qué punto este tipo de actitud envía un mensaje negativo, a saber, que los Estados prefieren distanciarse de nuestra Organización antes que rendir cuentas sobre la manera en que cumplen esas normas.

Quiero señalar que la ratificación no es un gesto superficial destinado a obtener una credibilidad internacional que de ninguna manera justifican las condiciones sociales del país. Al contrario: la ratificación supone un compromiso con los demás mandantes y conlleva, para el Estado Miembro, la aceptación de someterse a mecanismos de control encargados de verificar que ese compromiso sea debidamente respetado.

La labor de la Comisión de Aplicación de Normas no siempre resulta agradable. Nuestra Comisión no experimenta, como las demás comisiones, la satisfacción de contribuir directamente a la elaboración de nuevas normas en pos de un mayor bienestar social. Tiene, sin embargo, una responsabilidad muy clara: hacer el balance de la situación año tras año; recordar lo que es imprescindible hacer si queremos que el trabajo realizado no haya sido en vano y que el progreso social siga avanzando.

Sr. Núñez Morales
Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas

Me complace tomar la palabra para hacer algunos comentarios sobre los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, que tuve el honor de presidir.

Quisiera destacar, primero que nada, como lo han hecho nuestros Vicepresidentes, el enorme interés que los mandantes de esta Organización han demostrado por los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas.

Cabe reconocer los diversos aportes realizados, así como el tono constructivo de las distintas intervenciones, que nos han brindado un debate rico y trascendental en torno a nuestra visión del papel que debe desempeñar esta Comisión en el marco del sistema de control de la OIT.

La Comisión de Aplicación de Normas es una instancia de diálogo en la que, sobre la base del examen técnico e independiente realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se debate de manera tripartita sobre las medidas necesarias para dar aplicación a las normas internacionales del trabajo.

Las conclusiones adoptadas por la Comisión contribuyen de manera significativa a orientar a los Estados Miembros en esta tarea y contienen medidas concretas destinadas a acompañar a los mandantes tripartitos en la búsqueda de soluciones que den aplicación a los convenios tanto en la legislación como en la práctica.

En esta oportunidad, la Comisión examinó la cuestión del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de las obligaciones constitucionales que les incumben en materia de normas, resaltando la importancia fundamental que reviste el envío en tiempo oportuno de memorias que contengan información suficiente para el funcionamiento adecuado del sistema de control.

Todos los mandantes acogieron con satisfacción la discusión del tema del tiempo de trabajo sobre la base del Estudio General preparado por la Comisión de Expertos sobre los 16 instrumentos relacionados con esta materia. Se adoptaron conclusiones al respecto, en las que se destacó que la organización del tiempo de trabajo repercute de manera importante en la salud física y mental de los trabajadores, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, la contribución de los trabajadores a la sociedad, la seguridad en el lugar de trabajo y la competitividad, productividad y viabilidad de las empresas.

La Comisión reconoció que encontrar el equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas en la organización del tiempo de trabajo sigue siendo un objetivo importante para el logro de la justicia social.

La Comisión confió en que las conclusiones del Estudio General podrían ser un aporte en futuras reuniones tripartitas sobre este tema. Se pidió igualmente a la Oficina que brindara asistencia técnica sobre las cuestiones relativas al tiempo de trabajo a los Estados Miembros que así lo requieran.

En cuanto al tratamiento de los casos individuales seleccionados de común acuerdo por los miembros trabajadores y los miembros empleadores, cabe reseñar que correspondió a la aplicación, en países de diferentes ámbitos geográficos, de convenios pertinentes y fundamentales relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación, los salarios mínimos, las consultas tripartitas, la inspección del trabajo, el tiempo de trabajo y la promoción del empleo.

Confío en que los países cuyos casos fueron examinados puedan encontrar, en las discusiones que se llevaron a cabo, las directrices necesarias para que, con la asistencia técnica de la OIT, si ello fuera necesario, puedan encontrar soluciones a todas las cuestiones planteadas.

En nombre de mi país, Panamá, quiero agradecer la distinción que se me hiciera por presidir esta importante Comisión. Como país fundador de esta Organización, Panamá ha tenido una relación fluida con esta casa, como muestra su firme respaldo al sistema de control de la OIT, del que esta Comisión es un componente fundamental.

Esperamos contribuir a las medidas importantes que los mandantes procuran para el perfeccionamiento de los métodos de trabajo de la Comisión, como también quedó expresado en el debate. Subyace la importancia de encontrar el espacio oportuno para que se conozcan aquellos casos que den muestra de progresos relevantes, a fin de que otros Estados puedan asimismo conocer, de primera mano, en el debate tripartito de esta Comisión, aquellas buenas prácticas.

Apostamos desde mi país por el diálogo social, convencidos de que es la llave de un modelo democrático de relaciones laborales. Las mesas de diálogo de Panamá han permitido establecer una instancia nacional que, sin pretender sustituirlos, actúa en perfecta coordinación con los órganos de control para lograr resolver conflictos a nivel nacional que estaban siendo conocidos, o podrían serlo en el futuro, por las instancias de control de la OIT. Además, y ello es muy relevante, hemos encontrado espacio para poder avanzar en la adecuación de nuestra legislación y práctica nacionales en relación precisamente a las observaciones de los órganos de control.

Deseo agradecer la participación del Sr. Koroma, Presidente de la Comisión de Expertos, que visitó la Comisión una vez más. La presencia del Sr. Koroma durante las labores de la Comisión y la interacción con sus miembros dan cuenta de la sólida relación entre ambas Comisiones, basada en un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad.

Quiero agradecer muy especialmente a la Presidenta y a los Vicepresidentes de la Conferencia, así como al Secretario General de la Conferencia, por su visita a la Comisión. Fue un placer recibirlos. Agradezco también al Ponente de la Comisión por su destacada tarea. Deseo agradecer a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador y a sus respectivos equipos de trabajo, la cortesía y la colaboración que han expresado a la presidencia.

Vaya mi reconocimiento a la representante del Secretario General así como a la Sra. Curtis y al Sr. Guido, y a los demás miembros de la secretaría por la calidad del trabajo que han realizado durante estas semanas. También es encomiable la labor de los técnicos y de los intérpretes por su impecable trabajo durante las sesiones.

Quisiera invitar a nuestros mandantes de las Américas a que acudan, del 2 al 5 de octubre, a la Reunión Regional Americana de la OIT, un espacio pertinente y oportuno para poder seguir tratando estos temas relativos al sistema de control de las normas.

Por último, les invito a que aprueben el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

El Presidente
(original francés)

Ha llegado el momento de declarar abierta la discusión general sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sr. Brizuela
Gobierno (Paraguay)

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) de la Organización Internacional del Trabajo toma nota del informe de la Comisión de Aplicación de Normas sometido a la sesión plenaria de la Conferencia y agradece la labor de la Oficina, de los interlocutores sociales y de los gobiernos en dicha Comisión.

Nuestro grupo regional ha expresado en numerosas ocasiones, incluso en las últimas reuniones de la Conferencia y del Consejo de Administración, la necesidad de revisar los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Observamos que, al igual que en ocasiones anteriores, persistieron también en esta 107.ª reunión de la Conferencia los mismos problemas que hemos venido apuntando desde hace mucho. El GRULAC hizo uso de la palabra durante la sesión de apertura de la Comisión de Aplicación de Normas para destacar elementos no consensuales que nos alejan a todos de un mecanismo transparente, previsible, eficaz y plenamente tripartito.

Eso no contribuye a la construcción de confianza y a la credibilidad del sistema. En tales condiciones, el GRULAC quisiera hacer los siguientes comentarios sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y de la Comisión de Expertos: no apoyamos la ruptura de los ciclos regulares, porque ello no favorece la seguridad jurídica de los procedimientos existentes; no reconocemos la razón de discutir dos casos distintos de un mismo país en la misma sesión de la Comisión de Aplicación de Normas, como pasó este año; defendemos un mejor equilibrio de las situaciones examinadas, en base al grado de desarrollo de los países mencionados en las listas preliminar y definitiva de casos para examen de la Comisión de Aplicación de Normas; proponemos mayor consideración a las particularidades de los sistemas jurídicos de nuestra región; y no aceptamos inferencias basadas en jurisdicciones o normas ajenas, en cuya elaboración nuestros países no han participado.

La lista final de los casos bajo examen de dicha Comisión debería ser divulgada con la mayor antelación posible, y siempre antes del inicio de la reunión de la Conferencia, para permitir a los gobiernos — a los cuales no se faculta ninguna participación en la elaboración, dicho sea de paso — la adecuada preparación y la respuesta de alto nivel a tal fin. Defendemos que los casos de mayor gravedad según los criterios técnicos del informe de la Comisión de Expertos tengan prioridad para su examen en la Comisión. Con referencia a la redacción de conclusiones de la Comisión sobre los casos de países, el Presidente de la Comisión podría también tener un rol en la búsqueda de recomendaciones lo más cercanas posible al consenso tripartito.

Los gobiernos concernidos también deberían ser informados, con suficiente antelación, de las conclusiones correspondientes a sus respectivos casos, para que puedan transmitir a las autoridades competentes todas las informaciones relevantes a las coordinaciones internas, a fin de poder reaccionar adecuadamente.

La Comisión de Aplicación de Normas debería observar una mejor práctica parlamentaria en el momento de la adopción de las conclusiones de los casos. Al gobierno interesado se le debe autorizar a hacer uso de la palabra, si así lo desea, antes de la adopción de las conclusiones en la sesión plenaria. Con ello, el gobierno concernido tendría alguna

oportunidad, inexistente hoy, para aclarar su opinión sobre las conclusiones. Un pequeño cambio en ese sentido podría mejorar de forma significativa la percepción de respeto a los gobiernos.

El Estudio General debe ser discutido con antelación, en sesiones informales tripartitas, para que todos los mandantes estén en condiciones de comprender las opiniones de los distintos grupos antes de que la Comisión de Aplicación de Normas inicie sus labores. Además, se pide un seguimiento más activo de las conclusiones de dicho Estudio. Una vez más, lamentamos que las conclusiones del Estudio General hayan sido aprobadas con menos de 24 horas de análisis, en una muy breve sesión, sin que se haya celebrado ningún debate sustantivo, pocas horas tras su publicación. Debería darse la oportunidad de efectuar correcciones a las intervenciones individuales, no solamente en lo que atañe a las discusiones de los casos, sino también del Estudio General. Lamentamos que la Comisión no haya examinado casos de progreso, teniendo en cuenta que uno de los objetivos del sistema de control de normas debe ser también compartir buenas prácticas y reconocer éxitos alcanzados.

A juicio del GRULAC, esas son propuestas de inmediata obviedad, aunque de gran relevancia. Nuestro grupo las reitera porque confiere gran valor a la Comisión de Aplicación de Normas dentro del sistema de control de normas de la OIT y porque, a la luz del centenario, defendemos un tripartismo efectivo, que cuente con la importante perspectiva de los gobiernos y esté en conformidad con la búsqueda del consenso, característica central de esta Organización.

Finalmente, se reconoce el agradecimiento por una amplia mayoría de los países de América Latina y el Caribe, al Sr. Núñez Morales, quien presidió las discusiones con sabiduría, serenidad, imparcialidad y urbanidad. Bajo su liderazgo, la Comisión logró aprobar conclusiones en todos los casos bajo examen.

Sra. Farani Azevêdo
Gobierno (Brasil)
(original inglés)

Brasil se suma a la declaración pronunciada por Paraguay, en nombre del GRULAC y desea formular las observaciones siguientes en su capacidad nacional.

Quisiéramos manifestar nuestra gratitud al Presidente y a los Vicepresidentes empleador y trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas, e igualmente a la Oficina.

Asimismo, deseo expresar mi agradecimiento a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que se sumaron a nosotros para pedir una reforma completa del sistema de control, y que hicieron este llamamiento en la Comisión de Aplicación de Normas y en otros foros de esta reunión de la Conferencia. Este sistema es demasiado importante para permitir que quede expuesto a sesgos políticos y a la falta de transparencia.

Confiamos en que los mandantes de la OIT puedan buscar un consenso para crear un mecanismo eficaz, verdaderamente tripartito y universal para el control de las normas. Permítanme aclarar a qué me refiero con verdaderamente tripartito: un sistema que garantiza una participación equilibrada de trabajadores, empleadores y gobiernos en todas las etapas de la toma de decisiones, desde la selección de los expertos hasta los métodos de trabajo de ambas comisiones.

Quisiera explicar también qué entiendo por universal: un sistema que no sólo hace un seguimiento de aquellos gobiernos que son partes en los convenios de la OIT. El principio de llevar un control de la legislación y la práctica sólo de aquellos países que se comprometen a defender las normas de la OIT no es el correcto y a la larga será insostenible.

Las normas del trabajo de la OIT, sobre todo las normas establecidas en los convenios fundamentales, son universales y también lo debería ser su control.

Agradecemos también al GRULAC su actuación tan decidida con respecto a las cuestiones tan esenciales de procedimiento planteadas ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Reiteramos nuestra inquietud por la aplicación del párrafo 65 del informe de la Comisión de Expertos de este año. Este párrafo contiene criterios generales para interrumpir los ciclos de presentación de memorias y para permitir que la Comisión de Expertos formule comentarios al margen de dicho ciclo. Brasil es plenamente consciente del contenido de esta parte del informe. Sin embargo, hemos solicitado pero no hemos recibido ningún comentario de la Comisión sobre las razones particulares que tuvieron en cuenta los expertos en relación con el párrafo 65. Ésta es otra mejora esencial del sistema que habría que introducir.

Brasil observa que ha habido una mayoría clara de miembros de la Comisión de la Conferencia que han expresado críticas con respecto a los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos en relación con el caso brasileño. No puede tratarse de una interpretación errónea. Por esta razón, instamos a todas las partes a que tengan plenamente en cuenta este hecho tan importante.

El examen del caso brasileño se hizo en infracción de los principios más fundamentales del debido proceso. Un sistema que permite que esto ocurra, sin medios de verificación, no cumple el propósito y los objetivos de la OIT. Esto también afecta la percepción que debieran tener todos los Estados Miembros y los interlocutores sociales de un sistema que debería funcionar de manera equitativa y justa, basándose en los aspectos técnicos del caso.

Por otra parte, hemos presentado sólidos argumentos técnicos y jurídicos acerca de la pertinencia y la oportunidad de nuestro proceso de modernización del trabajo, que consiste en crear empleos, formalizar sectores importantes de nuestra economía, preservar los derechos laborales y promover la negociación colectiva en pleno cumplimiento de nuestras obligaciones internacionales y, en particular, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Si la información sobre este caso estaba incompleta, no fue por falta de voluntad política del Gobierno de Brasil. Los hechos nos obligaron a proceder de esta manera porque nuestra reforma se inició hace tan sólo seis meses y no podíamos ni debíamos inventar los datos.

En cuanto a las conclusiones sobre nuestro caso, examinaremos en el momento oportuno el texto que se nos presentó ayer. No tuvimos oportunidad de examinar esas conclusiones antes de entrar a la sala del Consejo de Administración para su adopción. Y no pudimos hablar antes de la adopción de las conclusiones en la sesión de ayer. Esto demuestra la manera inadecuada en que trabaja la Comisión. Debemos hacer más progresos. Si procede, presentaremos una respuesta a esas conclusiones.

Pese a ello, el Gobierno brasileño está dispuesto a emprender un diálogo social con los trabajadores y los empleadores para tratar los retos que se plantean actualmente y que se perciben con respecto a nuestra legislación laboral. Estamos trabajando en ello.

Para concluir, Brasil rechaza los ataques que se han hecho contra sus instituciones durante las labores de la Comisión y en esta reunión de la Conferencia. En los dos últimos años, Brasil ha enfrentado una crisis política y una recesión económica que existía antes de que el actual Gobierno tomara posesión. Hemos aplicado importantes reformas económicas y laborales, hemos promulgado una legislación clave y promovido cambios positivos. En mi país hay una democracia viva, una sociedad civil vibrante, un debate político lleno de vigor, hay Estado de derecho, y el Poder Judicial es plenamente independiente.

Sr. Matsui
Empleador (Japón)
(original inglés)

En nombre de los empleadores, del sector privado y de los ciudadanos de Japón, me centraré en las conclusiones relativas a la aplicación por Japón del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Lamento profundamente que en las conclusiones no se hayan tomado en consideración todos los aspectos del caso, un hecho que el Gobierno de Japón recalcó en repetidas ocasiones ante la Comisión de Aplicación de Normas el lunes pasado. Teniendo en cuenta que Japón es un país democrático, no es posible aprobar un proyecto de ley sin el apoyo de la ciudadanía. Si bien la Comisión instó al Gobierno a que elabore un plan de acción sujeto a un calendario, considero que los trabajadores de Japón concernidos deben recabar primero el apoyo de la ciudadanía. De hecho, la responsabilidad de convencer a los ciudadanos incumbe a los trabajadores, y no al Gobierno de Japón, como señaló la miembro gubernamental de Brasil en su intervención.

En vista de que los trabajadores aún no han logrado obtener el apoyo de la mayoría de los ciudadanos japoneses, quisiera emitir una reserva respecto del plan de acción sujeto a un calendario para aplicar las recomendaciones hasta que los trabajadores japoneses concernidos no hayan convencido por completo a los ciudadanos de que les brinden su apoyo. Este mismo caso se examinó en la reciente reunión del Comité de Libertad Sindical, cuyo informe se presentará ante el Consejo de Administración mañana para que lo apruebe. Este caso no reviste gravedad ni urgencia, como reconoció el Vicepresidente trabajador, quien en reiteradas oportunidades ha señalado que existen muchos otros casos de mayor gravedad que los trabajadores habrían podido incluir en la lista corta de casos individuales. Ello es un ejemplo claro de las deficiencias del mecanismo de control de la OIT.

Por último, esperamos que los trabajadores que tienen inquietudes respecto del papel de empleador que cumple el Gobierno de Japón colaboren con este último para resolver sus diferencias en el ámbito nacional, en vez de recurrir a foros internacionales como éste.

El Presidente
(original francés)

Procederemos ahora a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Aplicación de Normas que figura en las *Actas Provisionales* núms. 9A (Rev.) y 9B?

(Se aprueba el informe en su conjunto.)

Permítanme agradecer a la Comisión de Aplicación de Normas por su trabajo. Una vez más, ha logrado llevarlo a cabo con un ánimo constructivo y un espíritu de diálogo. Es evidente que la labor iniciada por la Comisión y que ahora prosigue es una de las piedras angulares de la misión de la Organización Internacional del Trabajo en pro de la justicia social. Creo que nuestra Comisión puede tratar casos complejos y en ocasiones difíciles, y que la clave para poder avanzar reside en la búsqueda de soluciones consensuadas, con el pleno apoyo de los mandantes tripartitos y la secretaría.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

7A

Fecha: viernes 8 de junio de 2018

Cuarto punto del orden del día: Cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Informes de la Comisión de la discusión general: Cooperación eficaz para el desarrollo: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia

Las presentes *Actas Provisionales* contienen el texto de la resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión sobre la cooperación eficaz para el desarrollo para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se ha publicado en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales* núm. 7B y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión podrán presentar hasta el 15 de junio de 2018 a las 18 horas.

Resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 107.ª reunión de 2018,

Habiendo celebrado una discusión general sobre cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible,

1. Adopta las conclusiones siguientes;

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que oriente a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y

3. Solicita al Director General que:

a) prepare un plan de acción para dar curso a las conclusiones, para someter a la consideración del Consejo de Administración, y

b) señale las conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes.

Conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) reafirma la importancia de los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y el derecho internacional, e incorpora el trabajo decente en sus objetivos y metas.

Con objeto de llevar a la práctica la Agenda 2030, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debería fomentar la comprensión y el reconocimiento de sus valores, su mandato y sus normas en sus actividades y alianzas de cooperación para el desarrollo, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Plan de Acción de Buenos Aires para Promover y Realizar la Cooperación Técnica entre los Países en Desarrollo (1978). Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de 2011, la Agenda de Acción de Addis Abeba, de 2015, y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, de 2015, también reconocen la importancia del trabajo decente.

La transparencia y la responsabilidad compartida deberían sustentar las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo, teniendo en cuenta, cuando proceda, los principios de la Alianza de Busan de 2011 y al documento final de Nairobi de 2016 de la Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo.

I. El nuevo panorama de la cooperación para el desarrollo: respuesta a un mundo del trabajo cambiante

1. El mundo del trabajo está experimentando rápidos cambios debido a, entre otras cosas, la transformación tecnológica, la globalización, el cambio climático, las tendencias demográficas y la migración laboral. Sin embargo, la pobreza persiste. Si bien se abren nuevas oportunidades para acelerar el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la transformación estructural y la creación de puestos de trabajo y para promover el respeto de los derechos humanos fundamentales, los países también se enfrentan a diversos déficits de trabajo decente y a desigualdades de ingresos, como los que afectan a los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. El acceso al trabajo decente también plantea un desafío para los que se desempeñan en la economía informal y la economía rural. Las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres han afectado a muchos países y han dado lugar a desplazamientos forzosos. En particular, el gran número de refugiados puede imponer una carga excesiva a las economías de los países de acogida. La cooperación internacional debería servir para reducirla, a fin de asegurar una distribución de la carga y la responsabilidad más previsible y justa.

2. A tenor de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT (empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo), los desafíos mundiales exigen respuestas efectivas y enfoques innovadores, adaptados a las realidades de cada país. La Declaración sobre la Justicia Social y la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (2016), ofrecen orientaciones decisivas para configurar las respuestas de la OIT por medio de sus actividades de cooperación para el desarrollo y ayudar a los Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

3. La puesta en práctica de la Agenda 2030 implica una importante movilización de recursos. En ese sentido, es imperativo dar pleno cumplimiento a la Agenda de Acción de Addis Abeba y el ODS 17. Además, la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) sigue siendo fundamental para asegurar la independencia y transparencia de las políticas e instrumentos, así como el fomento de la cooperación para el desarrollo. El compromiso del 0,7 por ciento asumido por muchos gobiernos donantes de asignar recursos a la cooperación para el desarrollo es esencial. Aunque la AOD sigue siendo una importante fuente de financiación para el desarrollo, cada vez se pone mayor énfasis en la movilización de recursos nacionales, las alianzas entre múltiples interesados, la financiación privada y el nuevo posicionamiento de la cooperación internacional, al tiempo que se lucha contra las transacciones financieras ilícitas. Para alcanzar los ODS, es necesario recurrir a disposiciones fiscales sostenibles e instrumentos de financiación innovadores, como los fondos mancomunados, que requieren una mayor coherencia de las políticas y un mayor apoyo a todos los niveles.

4. La financiación para el desarrollo dependerá sin duda de la posibilidad de realizar inversiones sostenibles en los países. En ese contexto, la Oficina desempeña un papel fundamental para sensibilizar a los mandantes acerca de los vínculos entre el comercio y el trabajo y apoyar la capacidad de los interlocutores sociales para participar en la elaboración de políticas sobre comercio e inversión y de programas de los bancos e instituciones de desarrollo multilaterales y regionales.

5. La futura estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debe tomar en consideración las realidades cambiantes del mundo del trabajo, incluidas las diversas formas de trabajo y las nuevas modalidades de empleo, al tiempo que promueve el Programa de Trabajo Decente.

II. Una OIT que cumpla su cometido en un sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo reformado

6. La Agenda 2030 se basa, entre otras cosas, en el respeto de los derechos humanos, incluida la igualdad de género, se sustenta en las tres dimensiones del desarrollo sostenible (social, económica y ambiental), se esfuerza por no dejar a nadie atrás y sitúa el Programa de Trabajo Decente de la OIT como elemento central. Las reformas emprendidas por el Secretario General de las Naciones Unidas a fin de poner en práctica la Agenda 2030 supondrán cambios audaces que tendrán profundas repercusiones en la cooperación para el desarrollo.

7. Por su carácter único como organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas, la OIT tiene un papel decisivo que desempeñar en la puesta en práctica del proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD), que tiene por objeto mejorar la eficacia de la cooperación para el desarrollo. En un SNUD reformado, la OIT tendrá que aprovechar nuevas oportunidades para intensificar sus actividades de promoción y divulgación y aumentar su visibilidad a fin de promover activamente su mandato y función normativa y el diálogo social, y aportar su especialización técnica en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. El enfoque futuro de la cooperación para el desarrollo debería prever que la OIT preste un mejor servicio a sus mandantes y los habilite para que participen en los procesos nacionales de implementación a fin de concederles un papel efectivo en un SNUD reformado, y contribuyan al logro de los ODS. Si la OIT está hoy en condiciones de cumplir su cometido, afianzará su pertinencia para el mañana.

III. Principios rectores para las actividades futuras de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo

8. En vísperas del centenario de la OIT, la cooperación para el desarrollo forma parte integrante de los servicios que presta la Oficina para responder a los desafíos en el mundo del trabajo, construir una comunidad mundial con un futuro compartido de trabajo decente para todos y ayudar a los mandantes a promover el Programa de Trabajo Decente dentro del marco general de los ODS. La OIT y los otros organismos de las Naciones Unidas desempeñan un papel importante para ayudar a los países a supervisar y cumplir los ODS. El carácter único de la OIT, definido por su Constitución, su estructura tripartita y su mandato normativo, incluido su sistema de control, es fundamental para cumplir este papel y debería tenerse plenamente en cuenta en el futuro sistema de programación y de financiación. Un enfoque más eficaz e innovador de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo deberá basarse en los principios rectores siguientes:

a) *Fortalecimiento de la apropiación nacional y la pertinencia*. La cooperación para el desarrollo debería responder a la demanda y adaptarse a las necesidades específicas de los países y las regiones, en particular en lo relativo a los déficits de trabajo decente, definidas en los marcos nacionales de desarrollo y en los procesos de diálogo social con los mandantes de la OIT. Como representantes del mundo del trabajo, los interlocutores sociales de la OIT deben participar activamente en la aplicación, seguimiento y evaluación de la Agenda 2030. Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) representan el principal medio de que dispone la OIT para ayudar a los países a alcanzar los ODS. La reevaluación de los PTDP y su armonización con los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y los planes nacionales de desarrollo son cruciales para que las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo sigan siendo pertinentes.

b) *Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT*. Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT deberían promoverse e integrarse en la elaboración de los PTDP y, en coordinación con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, de los MANUD.

c) *Una estrategia más coordinada y coherente*. La cooperación eficaz para el desarrollo requiere una mayor coherencia de los programas, los presupuestos y las políticas dentro de la OIT, con y entre los mandantes, en el SNUD y entre un espectro más amplio de interesados, incluidas las instituciones financieras internacionales, las empresas, los asociados para el desarrollo y otros ministerios gubernamentales que participan en la implementación de las políticas de trabajo decente y los ODS. La cooperación para el desarrollo debería promover todos los pilares del trabajo decente de una manera equilibrada.

d) *Fortalecimiento del papel de la OIT en un SNUD más integrado*. El valor añadido que la OIT aporta a la cooperación para el desarrollo sigue siendo su enfoque equilibrado del mundo del trabajo mediante el tripartismo, el diálogo social, la protección social, la elaboración de normas y las funciones de control. La especialización técnica de la OIT en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente es un activo fundamental.

e) *Función del sector privado en el desarrollo sostenible*. El sector privado, en el que se incluyen las microempresas y las pymes, es determinante para promover el crecimiento, la inversión y la creación de empleo decente y productivo y proporcionar protección social, todo lo cual sustenta el logro de los ODS, en especial del ODS 8. Además, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) son instrumentos indispensables. La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería optimizar el potencial del sector privado en materia de desarrollo promoviendo un entorno propicio para las empresas sostenibles y resilientes.

f) *No dejar a nadie atrás*. En consonancia con la premisa fundamental de la Agenda 2030, las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo deben prestar más atención a la igualdad de género y a la inclusión de las personas con discapacidad, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos excluidos del mercado de trabajo que no se benefician de una protección social adecuada, mediante la creación de condiciones y entornos propicios para la generación de oportunidades de empleo e ingresos. La OIT debería apoyar los esfuerzos para promover el acceso al trabajo decente para los trabajadores pobres y los trabajadores de la economía informal y rural.

g) *Un enfoque programático orientado a los resultados y el impacto*. Para lograr resultados y en aras de la sostenibilidad, la cooperación para el desarrollo debe adoptar un enfoque específico y programático de más largo plazo, entre otras cosas por medio de los programas de referencia de la OIT y otras iniciativas, teniendo en cuenta los planes nacionales de desarrollo a largo plazo, según proceda.

h) *Mayor atención al fomento de la capacidad*. La cooperación eficaz para el desarrollo dependerá del fortalecimiento de la capacidad de la OIT, sus mandantes, otras partes interesadas nacionales y el SNUD, en particular el sistema de coordinadores residentes, para incorporar y ejecutar el Programa de Trabajo Decente, reforzando al mismo tiempo la capacidad nacional de las instituciones responsables de recibir y prestar cooperación para el desarrollo.

i) *Aumento de la transparencia y la responsabilidad compartida por medio del diálogo social*. Las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo deben ser más

transparentes a fin de garantizar la transparencia y rendición de cuentas en materia financiera, lograr la participación efectiva de los mandantes por medio del diálogo social y aprender de los resultados. Es necesario involucrar de manera efectiva a los mandantes tripartitos en los PTDP y los componentes correspondientes de los MANUD para lograr objetivos comunes y mejores resultados.

j) *Alianzas inclusivas*. La colaboración con el sector privado y otras partes interesadas que promueven el trabajo decente, entre otras cosas mediante alianzas público-privadas u otros mecanismos, debería promover la comprensión y el reconocimiento de los valores fundamentales, el mandato y las normas de la OIT.

k) *Financiación para el desarrollo*. Para cumplir la Agenda 2030, la OIT debería establecer alianzas y mecanismos de financiación innovadores respetando los principios de transparencia y rendición de cuentas, a fin de subsanar las deficiencias de recursos y lograr resultados a nivel mundial, regional, nacional y local, entre otras cosas mediante la financiación común y las alianzas entre múltiples interesados.

l) *Mayor utilización de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular*. Aprovechando los conocimientos especializados de todos los mandantes, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular son un medio estratégico para promover un aprendizaje y una cooperación que beneficien a todas las partes en apoyo de la Agenda 2030.

IV. Hoja de ruta

9. Teniendo en cuenta los principios rectores y los cambios en el mundo del trabajo, la cooperación para el desarrollo, la reforma de las Naciones Unidas y los ODS:

1) Se exhorta a la OIT a:

a) promover activamente y defender su valor añadido singular, incluidos el tripartismo, la acción normativa y el diálogo social, en la puesta en práctica de la Agenda 2030 y la reforma del SNUD a nivel mundial, regional, nacional y local, en particular la inclusión de las prioridades de los PTDP en los MANUD;

b) capacitar más a sus mandantes para que puedan participar de manera efectiva en el logro de los objetivos de la Agenda 2030, prestando especial atención al desarrollo de la capacidad organizativa e institucional sostenible, entre otras cosas con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT. A esos efectos, deberían utilizarse los programas de referencia y otras iniciativas;

c) prestar apoyo a las estructuras tripartitas a nivel nacional para promover la participación de los mandantes en los MANUD;

d) afianzar, ampliar y diversificar las alianzas de colaboración, en particular con otras entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y el sector privado, y promover modalidades financieras innovadoras y redes y alianzas entre múltiples interesados, como las que luchan contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y las formas contemporáneas de esclavitud. La Oficina debería identificar las oportunidades y riesgos asociados a la utilización de tipos de mecanismos de financiación innovadores que son nuevos para la OIT y presentar los informes pertinentes al Consejo de Administración para su examen y decisión;

e) facilitar la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular para fomentar el aprendizaje entre pares y el uso de los conocimientos especializados locales, por tratarse de modalidades de cooperación para el desarrollo estratégicas, eficaces y ventajosas para todas las partes;

f) reforzar la movilización de recursos mediante la financiación voluntaria de sus programas por asociados para el desarrollo del sector público y privado, la financiación interna y las modalidades de financiación de las Naciones Unidas. La OIT debería compartir sus conocimientos especializados y su enfoque en este ámbito con otros organismos de las Naciones Unidas;

g) ayudar a los países a aplicar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, previa solicitud;

h) promover a nivel de los PTDP y los MANUD el Marco amplio de políticas de empleo para la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido, basado en las conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre el empleo (103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2014));

i) ayudar a los Estados Miembros a fortalecer la capacidad de la administración del trabajo y de otras instituciones que se ocupan del seguimiento y control del cumplimiento de la legislación laboral nacional;

j) estudiar modalidades flexibles, ágiles e innovadoras para la prestación de servicios en los países, sobre la base de las necesidades y prioridades nacionales, con la participación efectiva de los interlocutores sociales;

k) seguir buscando vías para llegar a los actores de la economía informal y continuar apoyando la transición de la economía informal a la economía formal;

l) apoyar la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, entre otras cosas con las empresas multinacionales;

m) ayudar a los Estados Miembros a iniciar o mejorar la recopilación y divulgación de datos y estadísticas económicos y relativos al trabajo, desglosados entre otras cosas por género y discapacidad, para medir los progresos realizados en los ODS, metas e indicadores relacionados con el trabajo decente de los que la OIT es el organismo responsable;

n) sacar mayor provecho de la recopilación de datos, los mecanismos de gestión basados en resultados y las evaluaciones, incluida la evaluación del impacto, para demostrar qué funciona en esos ámbitos, apoyar la ampliación de las intervenciones y mejorar la visibilidad del Programa de Trabajo Decente;

o) examinar la configuración de su estructura en el terreno en el contexto de la reforma del SNUD, y

p) elaborar un plan de acción para dar seguimiento a las orientaciones y conclusiones de la Conferencia relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los ODS.

2) Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían considerar la posibilidad de:

a) fortalecer la coherencia de las políticas, incluido en lo relativo al papel de la OIT en relación con las instituciones financieras internacionales, y poner en conformidad las modalidades de financiación pertinentes en apoyo del logro del trabajo decente y los ODS;

b) promover la colaboración con el sector privado como motor fundamental del crecimiento y el empleo, protegiendo al mismo tiempo los intereses de los empleadores y los trabajadores, y

c) crear un entorno propicio para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan desarrollarse y funcionar de manera independiente.

3) Los asociados de la OIT para el desarrollo deberían considerar la posibilidad de:

a) aportar fondos a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario, y

b) promover el Programa de Trabajo Decente y el papel de la OIT al establecer mecanismos de financiación común de las Naciones Unidas y fondos fiduciarios de asociados múltiples, o contribuir a ellos.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

7B

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: 12 de julio de 2018

Cuarto punto del orden del día: Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Informes de la Comisión de la discusión general: Cooperación eficaz para el desarrollo [1]: Resumen de las labores

Índice

	Página
Introducción	2
Discursos de apertura	3
Discusión general	12
Discusión del proyecto de conclusiones	35
Adopción del título y del proyecto de conclusiones en su conjunto	65
Adopción del proyecto de resolución	65
Observaciones finales	66

[1] La resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* núm. 7A.

1. En su primera sesión, celebrada el 28 de mayo de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, la Conferencia) creó la Comisión de la discusión general: Cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que inicialmente estuvo compuesta por 150 miembros (66 miembros gubernamentales, 26 miembros empleadores y 58 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos, se atribuyeron 377 votos a cada miembro gubernamental, 957 votos a cada miembro empleador y 429 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión, la composición de la Comisión se modificó cuatro veces y, en consecuencia, también varió el número de votos atribuidos a cada miembro [1].

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente:	Sr. S. Ndebele (miembro gubernamental, Sudáfrica), elegido en la primera sesión
Vicepresidentes:	Sra. J. Mugo (miembro empleadora, Kenya) y Sr. M. Guiro (miembro trabajador, Senegal), elegidos en la primera sesión
Ponente:	Sr. Yutong Liu (miembro gubernamental, China), elegido en la séptima sesión

3. En su quinta sesión, la Comisión constituyó un grupo de redacción integrado por:

Miembros gubernamentales:	Sra. A. Aleksandrova (Bulgaria), Sra. V. Banks (Australia), Sr. N. Dumas (Francia), Sr. N. Cunha Ferreira (Brasil), Sra. J. Kumbi (Sudáfrica), Sr. Yutong Liu (China), Sr. I. Ndoye (Senegal), Sra. K. Sparding (Estados Unidos)
Miembros empleadores:	Sr. F. Ahmed (Bangladesh), Sra. K. Alsvik (Noruega), Sr. P. Dragun (Argentina), Sr. R. Dubey (India), Sr. D. Hamel (Canadá), Sr. E. Ladouyou (Côte d'Ivoire), Sra. J. Mugo (Kenya), Sra. B. Sladovic (Croacia)
Miembros trabajadores:	Sr. L. De Pádua Walfrido Filho (Brasil), Sra. M. González (Argentina), Sr. M. Guiro (Senegal), Sr. P. Ozo-Eson (Nigeria), Sr. M. Paillole (Francia), Sr. S. Sintubin (Bélgica), Sra. P. Soe (Myanmar), Sra. S. Sulistri (Indonesia)

[1] Las modificaciones fueron las siguientes:

a) 29 de mayo: 174 miembros (87 miembros gubernamentales con 1 586 votos para cada miembro con derecho a voto, 26 miembros empleadores con 5 307 votos cada uno y 61 miembros trabajadores con 2 262 votos cada uno);

b) 30 de mayo: 183 miembros (92 miembros gubernamentales con 915 votos para cada miembro con derecho a voto, 30 miembros empleadores con 2 806 votos cada uno y 61 miembros trabajadores con 1 380 votos cada uno);

c) 31 de mayo: 187 miembros (92 miembros gubernamentales con 504 votos para cada miembro con derecho a voto, 32 miembros empleadores con 1 449 votos cada uno y 63 miembros trabajadores con 736 votos cada uno);

d) 5 de junio: 108 miembros (95 miembros gubernamentales con ocho votos para cada miembro con derecho a voto, ocho miembros empleadores con 95 votos cada uno y cinco miembros trabajadores con 152 votos cada uno).

4. La Comisión tuvo ante sí el Informe IV, titulado *Perspectivas para 2030: Cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, elaborado por la Oficina conforme al cuarto punto del orden del día de la Conferencia: «Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (discusión general)».

5. La Comisión celebró diez sesiones.

Introducción

6. En su discurso de apertura, el Presidente indicó que la cooperación para el desarrollo tenía tres tareas distintas enmarcadas en la asistencia prestada a los países en desarrollo: garantizar el suministro de normas sociales universales elementales; promover el bienestar e ingresos más altos, subsanando las desigualdades, y contribuir a la provisión de bienes públicos internacionales. El panorama de la cooperación para el desarrollo había experimentado importantes cambios desde la última discusión celebrada en la reunión de la Conferencia de 2006, entre otras cosas, el proceso de globalización, el desarrollo tecnológico, los cambios demográficos y el cambio climático. El Programa de Trabajo Decente había quedado ligado a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (la Agenda 2030) y se había convertido en una aspiración universal. Otros elementos del cambio de contexto de la cooperación para el desarrollo eran los marcos internacionales, como la financiación para el desarrollo y la reforma en curso de las Naciones Unidas.

7. El representante del Secretario General (Sr. M. Oumarou, Director General Adjunto del Departamento de Programas Exteriores y Alianzas) destacó la importancia de la discusión en el contexto de la reforma en curso de las Naciones Unidas. La Asamblea General de las Naciones Unidas se disponía a aprobar el proyecto de resolución sobre el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo el 31 de mayo de 2018. Entre sus elementos fundamentales, la reforma introducía cambios en las operaciones de las Naciones Unidas en los países. El Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) se convertiría en el instrumento más importante para llevar a cabo las actividades de la Naciones Unidas para el desarrollo en los Estados Miembros y regiría la composición de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En 2021, los organismos de las Naciones Unidas estarían compartiendo sus instalaciones en el 50 por ciento de los países. Otro cometido clave de la reforma era el fortalecimiento y la revitalización del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, cuya asignación presupuestaria y autonomía serían mayores. La financiación del sistema de coordinadores residentes se basaría en una estructura mixta que preveía un impuesto del 1 por ciento sobre las contribuciones voluntarias procedentes de terceras partes, la duplicación de la contribución de los organismos, y contribuciones voluntarias a un fondo especial. Los jefes de los organismos se regirían por un doble sistema de presentación de informes. El proyecto de resolución recalcaba además el papel de las comisiones económicas regionales y la mayor cooperación con los equipos regionales de las Naciones Unidas en la solución de superposiciones y lagunas. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) examinaría las propuestas de reestructuración regional en 2019. La financiación del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo se regiría por un pacto de financiación entre dicho sistema y los países donantes. Se había solicitado un aumento presupuestario del 30 por ciento en un período de cinco años. También se preveían otras contribuciones de organismos del sistema de las Naciones Unidas a programas conjuntos. A nivel mundial, el proyecto de resolución pedía además una mayor dirección estratégica, supervisión, rendición de cuentas y transparencia para obtener resultados en todo el ámbito del sistema.

8. La puesta en práctica de las disposiciones sobre la reforma se definiría en grupos de trabajo y equipos de tareas en el marco del Grupo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018) el Consejo de Administración de la OIT examinaría las medidas contenidas en la resolución que requerían decisión.

9. La representante adjunta del Secretario General (Sra. R. Vejs-Kjeldgaard, Directora del Departamento de Programas Exteriores y Alianzas) expuso algunas tendencias y cifras clave en relación con la evolución y el aumento de las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo desde la última vez que el tema se había examinado. Resumió los puntos principales del informe de la Oficina en torno a la responsabilización nacional a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP); la transición de la financiación del desarrollo a la financiación del logro de los objetivos del desarrollo en el plano nacional; el valor añadido de la OIT por su función normativa, el tripartismo y el diálogo social, y las nuevas modalidades de alianzas y de cooperación. Por último, destacó los cuatro puntos del informe de la Oficina propuestos para debate.

Discursos de apertura [2]

10. La Vicepresidenta empleadora atribuyó gran importancia al papel de la OIT en la cooperación para el desarrollo y la eficacia de su estrategia en el contexto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Era decisivo que la OIT renovara la orientación en materia de cooperación para el desarrollo con respecto a la última discusión del tema en la Conferencia de 2006. En esta materia, la OIT debía prestar asistencia a los Estados Miembros para que pudieran adaptarse a los cambios impuestos por los avances tecnológicos, la demografía, la globalización, la urbanización y el cambio climático.

11. Indicó que la cooperación para el desarrollo debería tener cuatro objetivos principales al asistir a los países en desarrollo: i) promover la buena gobernanza como vía hacia la estabilidad social, la cohesión y el clima propicio para las empresas y las oportunidades económicas para todos; ii) garantizar el suministro de normas sociales universales a los ciudadanos; iii) aumentar el nivel de los ingresos y el bienestar corrigiendo las desigualdades extremas, y iv) contribuir a la provisión de bienes públicos internacionales. El papel del sector privado era crucial para lograr esos objetivos, pues era una pieza clave en la creación de empleo; la provisión de incentivos a las inversiones en educación y adquisición de competencias; la mejora de la vida de la población mediante un mayor acceso a los bienes y servicios; el aumento de la recaudación tributaria, y el fomento del espíritu empresarial y la diversificación de las economías, en particular mediante la promoción de las pequeñas y medianas empresas (pymes).

12. Esperaba recibir una evaluación de las sucesivas estrategias y medidas aplicadas por la OIT sobre cooperación para el desarrollo, y aclaraciones sobre cuestiones tales como cuán eficaz era la Oficina para responder a las necesidades de los mandantes; el modo en que los PTDP daban efectividad a la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo; el grado de coordinación entre los programas de desarrollo de la OIT y otras actividades para el desarrollo del ámbito de los países; así como sobre los resultados, la evaluación y el impacto de la cooperación para el desarrollo en la vida de las personas, y sobre lo que funcionaba o no funcionaba en ese sentido. Señaló que los pocos informes de evaluación existentes eran insuficientes y carecían de datos desglosados. La OIT tenía que redoblar su asistencia para que mejorara la recogida y el análisis de datos en los países en desarrollo y hubiera armonía

[2] A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

con los indicadores de los ODS, su medición y el marco de presentación de informes al respecto. Era preciso mejorar la cultura de la OIT en cuanto a la evaluación y medición del impacto, a fin de mejorar el apoyo a la aplicación efectiva en el terreno.

13. En este contexto, destacó cuatro mensajes fundamentales: i) era preciso situar la discusión en el contexto de los cambios de la cooperación para el desarrollo que reflejaban transformaciones importantes en la evolución económica, social y política, y en la reforma en curso de las Naciones Unidas para que ésta cumpliera su cometido y pudiera actuar como un todo; ii) en la actualidad se reconocía el trabajo decente como un objetivo mundial, y su consecución exigía trascender la estructura tripartita convencional de la OIT y el enfoque basado en los derechos reflejado en el informe de la Oficina; iii) la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debía basarse en la demanda para atender a las necesidades de los mandantes en el ámbito de los países, y iv) la cooperación para el desarrollo exigía planteamientos originales y nuevos mecanismos de financiación. Había un gran potencial para las alianzas entre múltiples interesados y las alianzas público-privadas. La OIT tenía que ser más ágil, probar su valor añadido, adoptar un enfoque estratégico y procedimientos más eficaces, mejorar su capacidad de ejecución, y probar con datos los resultados logrados para poder conseguir fondos adicionales.

14. La discusión general y las conclusiones deberían orientarse a conseguir que la OIT incidiera de forma efectiva y obtuviera resultados prácticos a la hora de proporcionar orientación estratégica a la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo. Para alcanzar ese objetivo, la estrategia debería: i) apoyar el fomento del empleo mediante el establecimiento de entornos propicios para la creación de empleo y el desarrollo de competencias en las pymes; ii) guiarse por la demanda y dar respuesta a las necesidades de los mandantes basadas en las realidades sobre el terreno, reforzando al mismo tiempo el desarrollo de la capacidad; iii) armonizarse con la reforma en curso de las Naciones Unidas, lo que conduciría a mejorar la coordinación con otros organismos para forjar nuevas alianzas y obtener mayor financiación; iv) adoptar un enfoque holístico mejorando la implicación de los mandantes en la elaboración de los proyectos de desarrollo, centrándose en la eficacia, los resultados y el impacto, lo que incluiría un sistema mejorado de recopilación de datos; v) incluir una estrategia sólida y amplia de colaboración entre el sector público y el privado, y vi) reconocer la evolución de la realidad y las nuevas formas de trabajo y de modelos empresariales.

15. El Vicepresidente trabajador señaló que la cooperación para el desarrollo había evolucionado sustancialmente desde la última ocasión en que había sido examinada, en la reunión de la Conferencia de 2006. La discusión era oportuna porque el mundo del trabajo se enfrentaba a distintos desafíos como consecuencia de los cambios demográficos, las desigualdades de ingresos, el cambio climático, la denegación de los derechos humanos, los conflictos, la migración y los avances tecnológicos.

16. Habida cuenta de que el trabajo decente era una prioridad de la Agenda 2030, el logro satisfactorio de los ODS requería estrategias integradas que favorecieran el crecimiento económico inclusivo abordando al mismo tiempo los desafíos sociales y ambientales. Por medio del enfoque basado en los derechos que sustentaba la Agenda 2030, el trabajo decente y los derechos fundamentales eran elementos esenciales en todos los ODS. El mandato normativo y la estructura tripartita de la OIT representaban un valor añadido singular para su logro.

17. Además de la Agenda 2030, el marco para la futura estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo también debería regirse por la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, 2015, y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, 2015, que hacían referencia al trabajo decente y la protección social, así como a una transición justa basada en los derechos de los trabajadores.

Entre los aspectos fundamentales de una cooperación para el desarrollo eficaz figuraban la apropiación nacional, la transparencia, la rendición de cuentas mutua y la inclusión. Esos aspectos también quedaban plasmados en la Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo, establecida en Busan en 2011, que ponía de relieve el valor del trabajo decente y reconocía el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva como medio para alcanzar el desarrollo sostenible, además de aludir directamente a las normas internacionales del trabajo.

18. La importancia de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD), que debía orientarse a ámbitos prioritarios con el fin de alcanzar los ODS, seguía siendo primordial para que las políticas e instrumentos fueran transparentes e independientes. En consecuencia, el Grupo de los Trabajadores apoyaba el compromiso de los países donantes de alcanzar el objetivo de destinar el 0,7 por ciento de su ingreso nacional bruto (INB) a la cooperación para el desarrollo. La financiación y aplicación de planes de desarrollo sostenibles requerían: la coherencia de las políticas, políticas fiscales eficaces, sistemas de protección social sostenibles, salarios decentes y la formalización de la economía informal. Asimismo, la OIT debería seguir apoyando a los países de ingresos medianos en los que las desigualdades habían aumentado notablemente tratando de encontrar fuentes de financiación suplementarias, incluida la cooperación Sur-Sur.

19. La estructura tripartita y el marco normativo de la OIT constituían los principales activos de su cooperación para el desarrollo. A pesar de que la Organización había logrado algunos resultados positivos por medio de la cooperación para el desarrollo, quedaba mucho por hacer para garantizar que dicha cooperación y los PTDP promovieran la ratificación de los convenios de la OIT y su aplicación sobre la base de los comentarios formulados a través de sus mecanismos de control. Además, era necesario fortalecer las consideraciones de género en los programas de la OIT de cooperación para el desarrollo.

20. Era preciso reforzar los programas de cooperación para el desarrollo y tener más en cuenta las prioridades de los trabajadores. A este respecto, los cinco programas de referencia de la OIT deberían proporcionar apoyo a cada categoría de mandantes así como actividades de desarrollo de la capacidad a los niveles bipartito y tripartito.

21. La financiación para el desarrollo dependería en gran parte de las inversiones sostenibles realizadas en los países. La OIT desempeñaría un papel fundamental a la hora de garantizar la inclusión de cláusulas laborales en los acuerdos comerciales y de respaldar la participación y capacidad de los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al comercio y la inversión, así como en los programas de los bancos multilaterales de desarrollo.

22. La participación del sector privado en las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo debería fundamentarse en el respeto de los valores y principios de la Organización y, en particular, de las normas internacionales del trabajo, los derechos de los trabajadores y el tripartismo. Los programas relacionados con la iniciativa de la OIT relativa a las empresas deberían involucrar a los sindicatos de una forma más sistemática. Las alianzas con el sector privado deberían establecerse sobre la base de un firme compromiso y de criterios de supervisión sólidos para asegurar la transparencia y responsabilidad, así como de un marco de evaluación de los resultados.

23. Teniendo en cuenta las implicaciones de la reforma de las Naciones Unidas sobre la función de la OIT, era fundamental que los MANUD abarcaran cuestiones específicas del mundo del trabajo. Para ello, sería necesario asegurar la integración de los PTDP en los MANUD y mejorar la programación conjunta.

24. En la discusión debían examinarse cinco elementos fundamentales: i) el fortalecimiento del enfoque basado en los derechos, el diálogo social, la negociación colectiva y el tripartismo

en la cooperación para el desarrollo; ii) el reconocimiento del papel de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva en la regulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales y en su integración en los instrumentos marco de las Naciones Unidas; iii) la mejora del desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales, asegurándose de que responda a sus necesidades; iv) la aplicación de criterios de selección basados en las normas y valores de la OIT a las alianzas con entidades privadas, y v) una mayor participación y visibilidad de la OIT en la adopción de decisiones de nivel político relacionadas con los ODS y la cooperación internacional para el desarrollo en apoyo del Programa de Trabajo Decente y el diálogo social como instrumentos de gobernanza democrática.

25. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, reconoció la utilidad y oportunidad de la discusión. El éxito de la cooperación para el desarrollo dependía de cómo estuviera concebida en los planos regional y nacional dentro del contexto del continente africano, prestando atención particular a las economías informal y rural y a los trabajadores migrantes.

26. La cooperación para el desarrollo solamente podría ser plenamente eficaz si la reforma prevista del sistema de las Naciones Unidas se basara en un proceso inclusivo y participativo, tomando en consideración las necesidades y prioridades de los mandantes. África actuaría como un socio activo en consonancia con la aspiración 7 de la Agenda 2063 de la Unión Africana. La consecución del ODS 8 dependería de un mejor reposicionamiento de la OIT en los ejercicios de planificación del MANUD, teniendo en cuenta las opiniones de los mandantes tripartitos.

27. La consolidación del tripartismo y de la acción normativa situarían a la OIT en el núcleo de la reforma de las Naciones Unidas y darían a la comunidad internacional la oportunidad de hacer realidad el Programa de Trabajo Decente. Por consiguiente, la OIT debería aprovechar las oportunidades que ofrecía la Agenda 2030 para promover la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social), 2008. La cooperación para el desarrollo debía apoyarse tanto en la contribución de los asociados técnicos y financieros como en mecanismos innovadores y en donantes no tradicionales, con carácter bilateral y multilateral, incluida la cooperación Sur-Sur. En 2017 los mandantes de la OIT de la región de África había aprobado un marco de acción de cooperación Sur-Sur para el trabajo decente, conforme a las prioridades establecidas en la Declaración de Addis Abeba. Los trabajadores y los empleadores eran actores importantes para la aplicación del Programa de Trabajo Decente y el establecimiento de alianzas de colaboración público-privada.

28. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), señaló que la OIT desempeñaba un importante papel respecto de la aplicación de los ODS, en particular los ODS 8 y 5, y que el grupo apoyaba la participación de la OIT en las reformas del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo con objeto de lograr una mayor coherencia de las políticas. La cooperación para el desarrollo tenía un carácter estratégico y debería adaptarse a las necesidades de los beneficiarios. Las estrategias de cooperación eficaz para el desarrollo debían ser inclusivas y responder a las necesidades de todos los mandantes. El grupo apoyaba la transición propuesta, que consistía en pasar de oportunidades basadas en proyectos cortoplacistas a un enfoque más programático a fin de aumentar la eficacia de la cooperación. El programa *Better Work,* una iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), era un excelente ejemplo a este respecto, y sentaba un buen precedente para aplicarlo en otros contextos. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular eran un medio importante para alcanzar los ODS y deberían ampliarse para que se convirtieran en una parte integrante de los objetivos y de las iniciativas de fomento de la capacidad de la OIT.

29. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, dijo que Albania, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia y Serbia se sumaban a la intervención. Pasó revista a los cambios que se habían producido en el marco mundial de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo desde la última discusión de la Conferencia en 2006 y recordó que el marco europeo también había evolucionado con la adopción en 2017 del Consenso Europeo sobre Desarrollo y el compromiso de dedicar el 0,7 por ciento del INB a la AOD durante la vigencia de la Agenda 2030. La alianza entre la UE y la OIT era sólida, y la UE y sus Estados miembros eran el principal donante de la OIT. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT era una herramienta fundamental para dar efecto a la Agenda de Acción de Addis Abeba. A fin de lograr un crecimiento inclusivo y sostenible, era esencial crear puestos de trabajo decente para las personas que vivían en la pobreza, en particular las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. La UE alentaba a que se aplicara el enfoque de igualdad de género con firmeza en toda la labor de la OIT.

30. La UE promovía un entorno económico justo y favorable y una transformación económica inclusiva que generase trabajo decente y oportunidades para eliminar la pobreza, al tiempo que se reforzaba la protección social y la transición mundial hacia una economía con bajas emisiones de carbono. La UE se comprometía sin ambages a promover las normas internacionales del trabajo, en particular la meta 8.7 de los ODS para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, también en las cadenas mundiales de suministro. La oradora expresó su firme apoyo a la reforma de las Naciones Unidas, que era prioritaria para la UE. Este proceso requería una mayor integración, coherencia, transparencia y rendición de cuentas, y ello se vería facilitado por la creación de un coordinador residente independiente y facultado para lograr esos objetivos. La reforma de las Naciones Unidas tendría un impacto considerable en las políticas y la organización de la OIT.

31. Era preciso que las políticas fueran coherentes, tanto dentro de la OIT como respecto de las instituciones financieras internacionales y otros organismos de las Naciones Unidas. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo debían promover una mayor coherencia en el diálogo con los gobiernos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y la protección social. Los PTDP serían una herramienta clave para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La reforma de las Naciones Unidas representaba una oportunidad para el fomento del tripartismo, mediante la prestación de asistencia técnica a los interlocutores sociales a nivel de país y la participación en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo a fin de ofrecer orientaciones a los coordinadores residentes y los equipos en los países sobre cómo involucrar a los interlocutores sociales.

32. Convenía que la OIT aumentara la eficacia e impacto de sus actividades mediante una mejor integración de la gestión basada en los resultados y la promoción de alianzas amplias entre múltiples interesados que compartieran iniciativas en apoyo del Programa de Trabajo Decente. Las inversiones del sector privado debían regirse por normas, pautas y principios reconocidos en materia de derechos humanos, igualdad de género y compromisos relativos a una conducta empresarial responsable, al impacto medioambiental de las inversiones y al desarrollo sostenible, la transparencia y la responsabilidad social; además, todos estos elementos debían incorporarse a los modelos empresariales. Se alentaba a la OIT a que prosiguiera su relación con el sector privado.

33. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de ocho países (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos y Suecia) que contribuían a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), dijo que en sus diez años de

andadura el mecanismo de la CSPO había demostrado su claro valor estratégico. Gracias a este mecanismo, la OIT podía responder con rapidez a los desafíos que se planteaban, facilitar las alianzas y contribuir a una mayor armonización con los demás actores humanitarios y de desarrollo. La CSPO podía desempeñar un importante papel a la hora de asegurar la continuidad y ampliación de las intervenciones, lo cual favorecía la sostenibilidad a largo plazo. Además, estaba totalmente alineada con el Programa y Presupuesto de la OIT y contaba con un sistema común de presentación de informes; ello permitía dedicar más fondos a la implementación propiamente dicha. Las modalidades de la CSPO eran conformes a la reforma de las Naciones Unidas y constituían un medio eficaz para apoyar la aplicación por la OIT de la Agenda 2030. La oradora hizo un llamado a que otros países consideraran en el futuro la posibilidad de contribuir a las actividades de cooperación para el desarrollo por medio de la CSPO.

34. El miembro gubernamental de Bélgica se sumó a la intervención de la UE y sus Estados miembros. Destacó la necesidad de que la OIT participara en la reforma de las Naciones Unidas para que la cooperación para el desarrollo fuera más eficaz, y puso de relieve el valor añadido de la contribución de la OIT a la Agenda 2030. Para que las prioridades de la OIT quedaran reflejadas en el MANUD, el número de prioridades en cada país debía ser concreto y limitado. En el futuro, debía concederse la misma relevancia a la promoción del acceso al trabajo decente y la protección social universal que al diálogo social y al tripartismo. El orador recordó que el Gobierno de Bélgica lanzó en 2016 la Alianza Mundial para la Protección Social Universal, y especificó que la OIT era el único organismo de las Naciones Unidas que poseía conocimientos especializados en ese ámbito. La OIT debería ampliar su base de recursos por medio del establecimiento de alianzas con el sector privado y de mecanismos de financiación innovadores. Las alianzas de colaboración público-privada podían ser eficaces para facilitar el acceso al trabajo decente y la protección social. Todas estas acciones aumentarían el volumen de fondos disponibles y reforzarían los resultados y el impacto.

35. El miembro gubernamental de Turquía mencionó algunos de los problemas que habían afectado negativamente al mundo del trabajo y recordó que los gobiernos eran responsables de respaldar y adoptar medidas en favor de la buena gobernanza y el buen funcionamiento de los mercados de trabajo. Subrayó el compromiso de Turquía con el logro de los ODS, en particular por medio del Décimo Plan Nacional de Desarrollo (2014-2018) y el subsiguiente, que guiaban las políticas y prioridades nacionales de desarrollo. Reafirmó el compromiso de su país de apoyar el logro del ODS 8 y respaldar los otros ODS que promovían el crecimiento inclusivo, en cooperación permanente con la OIT. Era importante adaptar los enfoques de la cooperación para el desarrollo a las circunstancias nacionales.

36. La miembro gubernamental de Etiopía apoyó la intervención formulada por el miembro gubernamental del Senegal en nombre del grupo de África. Reconoció la existencia de avances desiguales en materia de desarrollo y de desafíos persistentes, y pidió que hubiera una responsabilidad compartida para abordarlos a través de los ODS. Etiopía había progresado en la incorporación de los ODS en su plan de desarrollo. Se necesitaban alianzas internacionales para acelerar el desarrollo sostenible. La OIT podía contribuir a incorporar las cuestiones prioritarias en sus programas de cooperación para el desarrollo, prestando la debida atención a su naturaleza adecuada a sus propósitos y a los contextos nacionales.

37. El miembro gubernamental de Nepal instó a la adopción de políticas, estrategias y compromisos más firmes en los planos nacional e internacional para responder a la evolución del mundo del trabajo. La OIT cumplía una función fundamental en la creación de sinergias con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y sus Estados Miembros, en aras de la creación de trabajo decente, el empleo productivo y el logro de la justicia social. Los conocimientos y los intercambios generados por la cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular eran instrumentos fundamentales para apoyar la transición hacia el futuro del

trabajo. El tripartismo y el diálogo social eran medios sólidos para que la OIT utilizara una cooperación eficaz para el desarrollo y contribuyera al logro de varias metas de los ODS, y debía prestarse atención a las necesidades especiales y diferenciadas de los países menos adelantados y los países sin litoral. El pacto mundial sobre la migración no sería eficaz para salvaguardar los intereses de los trabajadores sin los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

38. El miembro gubernamental de Francia respaldó plenamente la reforma iniciada por el Secretario General de las Naciones Unidas. La OIT debería adaptar sus modalidades de intervención sobre el terreno, participar activamente en la aplicación de los ODS y adoptar las decisiones necesarias para apoyar el sistema de coordinadores residentes, manteniendo intactas sus especificidades, es decir, su singular estructura tripartita y el diálogo social. La acción de la OIT y su cooperación para el desarrollo en los años venideros deberían seguir respetando esas especificidades a fin de acompañar las transiciones ambientales y económicas necesarias para lograr los ODS. La cooperación para el desarrollo formaba parte integral del mandato de la OIT en vista de la asistencia que necesitaban los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica. El incumplimiento de ese mandato socavaría la eficacia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

39. Francia había concentrado su ayuda en África, donde apoyaba la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el sector informal, la lucha contra el trabajo infantil, la protección social y las políticas de empleo. La coherencia de las políticas a nivel internacional era esencial para evitar medidas de política contraproducentes y divergentes. En vista de su mandato, la OIT cumplía un papel central a ese respecto.

40. La miembro gubernamental de Suiza confirmó que las cuestiones planteadas en el informe de la Oficina, incluidas la movilización de recursos y las alianzas, y el papel del sector privado, eran fundamentales. Su Gobierno habría esperado propuestas más concretas y diferentes hipótesis como base para la adopción de decisiones, en particular sobre las consecuencias de la reforma desde el punto de vista financiero y de personal. La OIT debía hacer todo lo posible por promover el Programa de Trabajo Decente, demostrando concretamente dónde y cómo añadiría valor. Era necesario seguir colaborando con la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo y proseguir los esfuerzos para garantizar la coherencia de las políticas. Deberían buscarse sinergias con otras organizaciones internacionales, incluidos el Banco Mundial, los bancos regionales y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

41. La miembro gubernamental de la Arabia Saudita subrayó que la labor para alcanzar los ODS exigía el respeto de las normas internacionales del trabajo. Era importante que los países trabajaran en el marco de sus estrategias y planes nacionales para alcanzar los objetivos. Por medio del establecimiento de normas, el enfoque normativo y la estructura tripartita, la OIT ofrecía un valor añadido clave para lograr los ODS, en particular el 8. A fin de alcanzar el trabajo y el empleo decentes era necesario examinar cuestiones como los salarios, los beneficios fiscales, el enfoque multilateral y las sinergias con otras organizaciones.

42. El miembro gubernamental de China hizo suya la intervención del grupo de Asia y el Pacífico. Destacó que era un momento oportuno para examinar la manera de aumentar la eficacia de la cooperación para el desarrollo, lo que era importante para su Gobierno, por ser China un país tanto receptor como donante. Los países tenían que debatir la forma en que las prioridades y los planes nacionales podían armonizarse con los esfuerzos para promover los ODS. Correspondía a la OIT traducir sus conocimientos especializados en valor añadido. Era necesario aumentar el nivel y la calidad del desarrollo de la capacidad.

43. La miembro gubernamental de los Estados Unidos reconoció que la Agenda 2030 constituía un marco mundial para el desarrollo sostenible que podía ayudar a los países a trabajar por la paz y la prosperidad internacionales. Apoyó el llamamiento a la responsabilidad compartida contenido en la Agenda 2030 y subrayó que todos los países debían contribuir a hacer realidad esa visión. Señaló que los países eran los principales responsables de la planificación, la aplicación y el seguimiento de los ODS basándose en sus respectivos planes nacionales. Respaldó el concepto de responsabilidad nacional contenido en la Agenda 2030 y la movilización y el uso eficaz de los recursos internos y las alianzas con el sector privado. Valoraba positivamente que el informe de la Oficina hiciera hincapié en el fortalecimiento de la capacidad en apoyo de las estrategias nacionales de desarrollo, la movilización de recursos nacionales y la búsqueda de alianzas con el sector privado, así como en el reconocimiento de que la OIT podía mejorar la supervisión y gestión basadas en los resultados. Destacó la importancia de que las actividades de cooperación para el desarrollo tuvieran una base empírica. El marco proporcionado por los ODS y la reforma de las Naciones Unidas constituía una oportunidad para que la OIT siguiera ampliando su ventaja comparativa en cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo. La oradora destacó que la discusión que se estaba manteniendo tenía por objeto dar a la Oficina orientaciones sobre el enfoque de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo.

44. El miembro gubernamental de Colombia aludió a las grandes transformaciones en curso en lo social, lo económico, lo ambiental, lo político y demás esferas en el contexto mundial, y a los retos que planteaban para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. En Colombia, esos retos se reflejaban a nivel nacional en el contexto del reciente acuerdo de paz suscrito con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia. La asistencia técnica de la OIT era crucial para la formulación de la política y la estrategia nacionales de desarrollo económico y la consiguiente creación de oportunidades de trabajo decente en entornos urbanos y rurales, tanto a nivel nacional como local. Para realizar con efectividad el seguimiento y la evaluación de los efectos concretos de su asistencia, la OIT podría crear bancos de datos donde almacenar información y buenas prácticas, además de resultados positivos en materia de trabajo decente e igualdad de género, a los que podría recurrir para ayudar a los países a planificar sus propios proyectos, y para mejorar la coordinación con las instituciones académicas y la sociedad civil. En Colombia, la orientación de la OIT era vital para formular estrategias contra la pobreza y en favor de la enseñanza y la preservación del medio ambiente que tomaran en consideración otras prioridades nacionales e internacionales en la búsqueda del desarrollo efectivo.

45. La miembro gubernamental de la India dijo que su país consideraba esencial que el gobierno estatal, y los gobiernos nacionales y locales aplicaran un enfoque integrado para conseguir los ODS de la Agenda 2030, en especial si se tenía en cuenta que 15 de los 17 ODS guardaban relación directa con actividades ejecutadas a nivel local. En su país, ese enfoque había dado lugar a planes de acción regional para erradicar el trabajo infantil y la trata de seres humanos, así como a proyectos sobre empresas competitivas y responsables, seguros agrícolas, el Servicio de lucha contra la pobreza y el hambre de la India, Brasil y Sudáfrica, y el Foro Regional del Asia meridional para poner fin a la violencia contra los niños. La globalización económica y la modernización habían puesto en jaque los derechos laborales y la calidad del trabajo incluidos en el Programa de Trabajo Decente. La eficacia de la cooperación para el desarrollo dependía de la descentralización de los proyectos de la OIT en el ámbito de los países y las regiones, y de que se contara con la aportación de cada país. Las alianzas, la movilización local de recursos y la cooperación con los países del Sur eran determinantes para conseguir los ODS.

46. El miembro gubernamental del Brasil recalcó la importancia de las alianzas entre múltiples interesados y la cooperación Sur-Sur. El diálogo social era esencial para ayudar a los gobiernos y los interlocutores sociales a trabajar juntos en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Para mantenerse al ritmo de las tendencias mundiales y aprovechar

la estrategia de la OIT de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular examinada por el Consejo de Administración en marzo de 2018, era importante ampliar los conceptos y las normas para que se reconociera la diversidad de los nuevas modalidades de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular.

47. El miembro gubernamental de México se refirió al papel fundamental de la Comisión a la hora de trazar la vía hacia la consecución de los objetivos de la Agenda 2030 relacionados con el trabajo y mejorar las fórmulas de cooperación para el desarrollo en el ámbito de las Naciones Unidas y el contexto internacional más amplio. La Comisión podría contribuir a una reconfiguración de la cooperación internacional en la que todos los países colaboraran en función de sus ventajas comparativas y se beneficiaran del principio de «no dejar a nadie atrás».

48. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que el documento era una pieza clave para la consecución de los ODS y tomaba en consideración los problemas que afrontaba la cooperación para el desarrollo. La Federación de Rusia respaldaba a la OIT en la promoción de oportunidades de trabajo decente, en especial para los jóvenes, con el apoyo de la oficina de la OIT en Moscú. La Federación de Rusia agradecía las iniciativas de la OIT en favor de la observancia de las normas del trabajo, en particular la traducción de las mismas al ruso. Seguiría colaborando con la OIT a nivel regional en torno a las normas del trabajo y la inspección del trabajo.

49. El miembro gubernamental del Japón dijo que su país seguiría promoviendo el logro del trabajo decente y los ODS, sobre todo en los países de Asia, cooperaría con otros asociados y contribuiría a las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. La cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los ODS era fundamental para el futuro de la OIT, y la discusión de la Comisión representaría una valiosa aportación a las discusiones ulteriores del centenario en la reunión de la Conferencia. La OIT tenía que emprender una colaboración amplia con sus asociados, a fin de idear fórmulas de ejecución más eficaces y efectivas. Convenía ampliar la financiación más allá de las contribuciones de los Estados, y recurrir al sector privado y a las organizaciones no gubernamentales (ONG), sin perder de vista la imagen y las actividades de la OIT. Era preciso evitar la duplicación de actividades con las organizaciones intergubernamentales y atribuir suma importancia a la estrecha cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tanto su programa normativo como su estructura tripartita y sus principios y prácticas de diálogo social habilitaban a la OIT para conseguirlo.

50. El representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) afirmó que la ITF había abierto recientemente una oficina de enlace con la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) en Montreal para vincular la formulación de políticas internacionales con los contextos nacionales en el sector de la aviación y garantizar la centralidad del trabajo decente. Instó a la colaboración entre la OACI y la OIT para garantizar el trabajo decente en el sector de la aviación. Los acuerdos marco internacionales también tenían la posibilidad de promover la coherencia de las políticas, integrar las normas del trabajo y apoyar el diálogo social y la responsabilidad compartida a nivel nacional. La ITF había firmado un acuerdo con una empresa mundial de logística que operaba en Asia y el Pacífico, que daría lugar a importantes inversiones para mejorar la seguridad y el cumplimiento de las normas y asegurar los valores de la OIT y el diálogo social. En cuanto a la financiación para el desarrollo, las alianzas con entidades privadas debían garantizar la responsabilidad compartida, la transparencia y los resultados, para lo cual la OIT debería participar en el fomento de esos criterios en el seno de las Naciones Unidas. La OIT debería tener en cuenta iniciativas como el Comité sobre el Capital de los Trabajadores, una red sindical internacional para el diálogo y la acción relativos a la inversión responsable del capital de los trabajadores.

51. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a las cuestiones planteadas, como la apropiación nacional, la participación de los interlocutores sociales en los proyectos de cooperación para el desarrollo, el paso de proyectos de corto plazo a programas de largo plazo, la falta de análisis y datos, la necesidad de reorientar los esfuerzos de la OIT hacia unas pocas prioridades determinadas y la financiación. El equilibrio entre un enfoque basado en los derechos y otro basado en la creación de empleo seguía siendo motivo de preocupación para su grupo, al igual que la inclusión de cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. Era necesario facilitar el papel clave que podía desempeñar el sector privado en la aplicación del ODS 8. La oradora preguntó cómo podía impulsarse la participación del sector privado si se condicionaba su participación. Era importante anclar la discusión sobre la cooperación para el desarrollo en el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

52. El Vicepresidente trabajador reiteró que las normas constituían la base de la dignidad humana. Un enfoque basado en los derechos y el respeto de los sindicatos era conforme con la Agenda 2030. Ello conduciría al diálogo social y a la productividad, que era el objetivo final de una empresa. Se esperaba que la discusión general fomentaría una mejor comprensión de la necesidad de equilibrar el respeto de los derechos con el crecimiento económico. El desarrollo de la capacidad de todos los mandantes era un elemento clave para lograrlo.

Discusión general

Punto 1. ¿Cómo adaptar las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo al nuevo contexto a fin de prestar un apoyo adecuado a los mandantes a escala nacional, regional e internacional para alcanzar los ODS, todos los aspectos del trabajo decente que éstos abarcan, en particular el ODS 8, que insta a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, y otros objetivos pertinentes para la OIT?

53. El Vicepresidente trabajador dijo que la cooperación para el desarrollo debería incluir un enfoque holístico del crecimiento económico inclusivo y sostenible, y que la promoción de los derechos de los trabajadores ocupaba un lugar central en el desarrollo económico, social y ambiental y el multilateralismo. La OIT también debería desempeñar un papel activo en el logro de otros ODS, en particular los ODS 1, 5, 10, 13 y 16, y aplicar su enfoque normativo, el diálogo social y el tripartismo a los ODS, la reforma de las Naciones Unidas y la nueva generación de MANUD. El marco amplio de políticas de empleo para promover el empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido, adoptado por la Conferencia en 2014, era importante para lograr el crecimiento económico y el trabajo decente y tenía importantes repercusiones en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo. El marco debería promoverse en el contexto de los MANUD.

54. Respecto de los esfuerzos realizados por la OIT y sus mandantes a nivel nacional para alcanzar los ODS y los objetivos de la OIT, los 88 PTDP existentes constituían un hecho positivo, ya que promovían las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores y el progreso social. Debería aumentarse su número y mejorarse su calidad para incorporar los cuatro objetivos estratégicos. Los interlocutores sociales tenían un papel clave que desempeñar en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los proyectos de la OIT, en particular los programas de referencia. Era necesario capacitar a instructores locales para que fueran los principales impulsores del cambio en su país o región y de este

modo garantizar la sostenibilidad. La OIT debía apoyar a los mandantes en la implementación y la vigilancia de los ODS a nivel nacional. A ese respecto, debería cumplir una función esencial en el fortalecimiento de su capacidad para el diálogo social y en el apoyo a su participación y colaboración en la elaboración de planes nacionales para aplicar los ODS. Las organizaciones de trabajadores debían desempeñar un papel proactivo e iniciar debates a nivel nacional sobre la reforma de las Naciones Unidas para que la OIT situara la promoción del trabajo decente y el tripartismo en el centro de dichas reformas.

55. La dimensión internacional de la Declaración sobre la Justicia Social era fundamental para fortalecer el papel de la Organización en el sistema multilateral y responder al desafío de la gobernanza mundial. La resolución de la OIT relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptada por la Conferencia en su 105.ª reunión (2016), y la recientemente revisada Declaración sobre las Empresas Multinacionales eran instrumentos importantes para promover la labor de la OIT en el marco de la Agenda 2030.

56. La distribución de los recursos extrapresupuestarios debía equilibrarse entre los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente en todas las regiones, así como en los proyectos centralizados. El desarrollo de la capacidad de los mandantes era importante para fortalecer el diálogo social y el tripartismo, en particular en los programas de referencia, y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (CIF-OIT) cumplía una función clave a ese respecto. Las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo deberían alinearse con las prioridades de los interlocutores sociales y tener en cuenta principios como la coherencia, la transparencia, la responsabilidad compartida, el establecimiento de alianzas, la sostenibilidad, la inclusión y la igualdad, la apropiación democrática y la autonomía. La discusión en curso sobre la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo contribuiría a definir el futuro papel de la OIT en la cooperación para el desarrollo.

57. La Vicepresidenta empleadora destacó los principales elementos del nuevo contexto en el que debería inscribirse la discusión. Los mandantes de la OIT compartían la opinión de que el desempleo, las nuevas tecnologías y la evolución de las relaciones de trabajo eran las tendencias que más influían en las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. Para que la OIT se adaptara a los rápidos cambios que se estaban produciendo en el mundo del trabajo, su estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería enmarcarse en el contexto de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. La Comisión debía responder al desafío de que las actividades de la OIT fueran adecuadas a sus propósitos actuales y futuros. Convendría replantear la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo a fin de facilitar su adaptación a los nuevos métodos de trabajo de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de reflejar en los MANUD la ventaja comparativa de la OIT, en particular en lo que respecta a la promoción del empleo a través del diálogo social.

58. En ese contexto, y teniendo en cuenta el valor que aportaba la OIT en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas, la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería privilegiar un planteamiento basado en la promoción del empleo, que constituiría el marco global adecuado para abordar los ingentes retos a los que se enfrentaban los mercados de trabajo en todo el mundo y para impulsar el ODS 8.

59. Había que adaptar los aspectos técnicos de la cooperación para el desarrollo con objeto de atender las necesidades de los empleadores y las empresas y contribuir a crear un entorno que favoreciera la sostenibilidad y el crecimiento. Debería promoverse un enfoque basado en el empleo en el que se reconociera el papel y el potencial del sector privado como motor de un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Entre los aspectos operacionales de la cooperación para el desarrollo cabía tomar en consideración la utilización de nuevas modalidades, como las alianzas público-privadas.

60. Con respecto al papel que cumplían los mandantes en la cooperación para el desarrollo y la reforma de las Naciones Unidas, los Estados Miembros eran quienes llevaban las riendas. Era de suma importancia que los empleadores, que daban voz a las empresas, estuvieran representados en los foros de las Naciones Unidas para compartir la perspectiva y los conocimientos del sector privado y participar en los diálogos de política al más alto nivel. En el plano nacional, los Estados Miembros deberían fomentar y defender la creación de entornos propicios para la promoción del empleo. Era importante que la comunidad empresarial se expresara por medio de organizaciones de empleadores democráticas y representativas, en particular sobre el terreno.

61. Las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo tenían que centrarse en la eficacia, los resultados y el impacto. El Grupo de los Empleadores atribuía gran importancia al logro de los resultados y a la justificación de éstos mediante datos completos y fiables. Para que fuera eficaz, el desarrollo de la capacidad debería someterse a una gestión y supervisión rigurosas y basadas en los resultados. Había que tomar medidas urgentes para fijar objetivos y metas basados en el desempeño y evaluar y priorizar las necesidades de desarrollo de la capacidad. Con objeto de fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles, la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería abordar el problema de la informalidad en las pymes mediante una regulación equitativa y la adopción de estrategias integradas.

62. Se requería la adopción de un enfoque equilibrado y orientado a las necesidades y a la demanda, que otorgara idéntico protagonismo a la dimensión económica del trabajo decente y a la dimensión relativa a los derechos. A ese respecto, convenía reforzar la capacidad institucional y organizacional de los mandantes de la OIT mediante la aportación de conocimientos técnicos y el apoyo financiero para que éstos pudieran desempeñar una función eficaz a nivel nacional, que abordara específicamente la disminución de los fondos destinados a las organizaciones de empleadores.

63. Por último, la Vicepresidenta empleadora puso de manifiesto la encrucijada en que se encontraba la OIT para seguir siendo pertinente en el futuro.

64. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, dijo que la OIT debería adaptar sus actividades de cooperación para el desarrollo tras la crisis económica de 2008, que había agudizado las desigualdades en todo el mundo y agravado el desempleo y la pobreza. África debería seguir siendo una prioridad en la labor de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. La OIT debería apoyar las políticas regionales y nacionales y centrar la atención en tres cuestiones principales: i) la economía informal, que representaba cerca del 55 por ciento del producto interno bruto del África Subsahariana; ii) la economía rural, que ofrecía un gran potencial para la creación de empleo decente, y iii) la migración laboral, en cuyo marco las actividades de cooperación de la OIT deberían tratar de buscar soluciones sostenibles a la migración no regulada. Las estrategias definidas en la Agenda 2030 y en la Agenda 2063 de la Unión Africana tenían por objeto establecer mejores condiciones para la migración, la movilidad de los trabajadores, la promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Además, la economía digital albergaba un gran potencial para la creación de empleo decente y productivo. Por último, la cooperación Sur-Sur, por ejemplo con los países de América Latina y en el marco de la economía verde, podía resultar beneficiosa para la región de África.

65. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que Bosnia y Herzegovina, Noruega y Serbia, se sumaban a la intervención. La oradora indicó que era necesario alinear la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo con la Agenda 2030 y que, en ese sentido, había que tener en cuenta tres elementos clave. En primer lugar, la OIT tenía que centrarse en sus prioridades

fundamentales y en su mandato para alcanzar las metas pertinentes de los ODS. En segundo lugar, la OIT tenía que contribuir a lograr los ODS de carácter transversal (en particular los objetivos 1, 5 y 17) y aquellos que estaban relacionados con el mandato de la OIT y que eran cruciales para cumplir la promesa de «no dejar a nadie atrás»; a ese respecto, las actividades de fomento de la capacidad y de divulgación resultaban determinantes para fortalecer la coherencia interna de la OIT y la cooperación interinstitucional. En tercer lugar, la OIT debía poner sus conocimientos especializados a disposición de los mandantes para ayudarles a alcanzar los ODS; a tal efecto, la OIT debería replantearse si estaba aplicando el enfoque adecuado para cumplir su mandato de cooperación para el desarrollo, en particular en el Sur Global. La capacidad de investigación y la base de conocimientos de la OIT deberían ser de fácil acceso a fin de proporcionar un análisis fiable de las cuestiones y tendencias socioeconómicas y un asesoramiento técnico de calidad a los mandantes, en particular en tiempos de crisis y desastres. Era importante que los datos de la OIT estuvieran desglosados, también en lo relativo a la discapacidad. Podía estudiarse la posibilidad de aplicar métodos innovadores para recopilar y manejar datos abiertos y macrodatos, en especial en relación con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. La Agenda 2030 y las prioridades de la OIT eran plenamente compatibles y se reforzaban mutuamente, y la nueva estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo supondría una herramienta decisiva para ambos.

66. El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que la OIT debería aprovechar su ventaja comparativa y sus conocimientos especializados para ayudar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por dar cumplimiento a los ODS. La OIT podía compartir su experiencia en cuestiones clave, como la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Podía ayudar a los mandantes a fortalecer la capacidad de sus propias instituciones. La aplicación efectiva de la legislación laboral era primordial para alcanzar las metas de los ODS, entre otras las relativas a las intervenciones frente al trabajo infantil y el trabajo forzoso, y la promoción de un medio ambiente de trabajo seguro. La asistencia para establecer y mantener inspecciones del trabajo eficaces era un ámbito digno de mayor atención. A fin de mejorar la eficacia de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo se requería una mayor agilidad y flexibilidad operativas. Si bien el objetivo primordial debería ser obtener resultados sostenibles y ampliar el alcance de las prácticas eficaces para aumentar el impacto, y aunque era conveniente un cambio radical hacia un enfoque más programático, las actividades específicas a corto plazo basadas en proyectos podían seguir ocupando un lugar en la cooperación para el desarrollo. Era importante dar prueba de eficacia y hacer uso de estructuras ágiles de gestión capaces de adaptarse rápidamente a las necesidades programáticas. La OIT debería pasar a ser la principal fuente de datos empíricos, que se basaría en la recopilación rigurosa de datos y en prácticas óptimas de evaluación. Asimismo, debería utilizar las conclusiones de las evaluaciones para orientar las futuras acciones.

67. El miembro gubernamental de Argelia manifestó su apoyo a la intervención realizada por el miembro gubernamental del Senegal en nombre del grupo de África. El logro de los ODS requería un nuevo planteamiento de la cooperación. La OIT había abordado puntos del orden del día relacionados con la cooperación para el desarrollo en otras ocasiones, como en la 95.ª reunión de la Conferencia, en 2006, y la 332.ª reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2018. La Organización disponía de los medios adecuados que facilitaban la cooperación para el desarrollo y debería aprovechar las herramientas ideadas por otras entidades en el contexto de la revitalización del Programa de Trabajo Decente y los PTDP.

68. El miembro gubernamental de Filipinas destacó la asistencia proporcionada por la OIT a su país, gracias a la cual había alcanzado importantes objetivos relacionados con el trabajo decente, en particular en materia de diálogo social. Filipinas había situado el trabajo decente en el centro de su Programa de trabajo y empleo de ocho puntos, que se proponía alcanzar un desarrollo inclusivo y sostenible. La resolución sobre el avance de la justicia social

mediante el trabajo decente adoptada durante la 105.ª reunión de la Conferencia en 2016 proporcionaba orientación a la OIT para asistir de forma eficaz a sus Miembros en sus esfuerzos por alcanzar el pleno potencial de la Declaración sobre la Justicia Social. La OIT debería seguir interviniendo en los ámbitos de acción prioritarios con arreglo a la mencionada resolución.

69. El miembro gubernamental de Indonesia señaló que su país participaba activamente en las discusiones sobre los ODS celebradas en diversos foros internacionales, regionales y nacionales. Los programas nacionales de desarrollo de su país promovían un crecimiento económico inclusivo y sostenible, con repercusión sobre la creación de empleo, y la consecución del trabajo decente para todos en consonancia con el ODS 8. Una parte del logro de ese objetivo podría ser abordar el impacto del desarrollo tecnológico y la digitalización en el mundo del trabajo, incluidos la transformación del empleo, las nuevas competencias y la transformación de las relaciones laborales. La consecución de los ODS podría reforzarse mediante alianzas más productivas y armónicas entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. Esto podría llevarse a cabo, entre otras formas, por medio de un diálogo social constructivo y productivo, en particular para tratar los desafíos en materia de empleo.

70. La miembro gubernamental de la India aludió a la necesidad de que la comunidad internacional colaborase y crease sinergias para la elaboración de políticas, el desarrollo de la capacidad, la financiación mancomunada y la asistencia técnica a fin de facilitar el cumplimiento de la Agenda 2030. También deberían tenerse en cuenta las oportunidades y desafíos que planteaban las nuevas tecnologías. Los avances realizados hasta la fecha incluían el paso del concepto de asistencia técnica al de cooperación para el desarrollo, la mejora de la transparencia, la rendición de cuentas y la elaboración de un pacto de financiación. La necesidad de combinar la financiación pública y privada para los países menos adelantados y los Estados frágiles no debería comprometer los intereses de los donantes habituales. Las nuevas formas de financiación para el desarrollo tendrían que velar por la eficacia y la rendición de cuentas y orientarse a obtener resultados específicos. Las alianzas entre múltiples interesados favorecían la coherencia de las políticas y el reparto de responsabilidades, mientras que determinadas modalidades complementarias como la cooperación Sur-Sur reconocían las necesidades específicas de los países con miras a responder adecuadamente a la situación de cada uno de ellos. La cooperación eficaz para el desarrollo exigía descentralizar y diversificar los proyectos y descentralizar la movilización de recursos para una mayor previsibilidad y la convergencia de las iniciativas.

71. El miembro gubernamental del Iraq señaló que, a pesar de los retos que planteaban el terrorismo y el descenso del precio del petróleo, su país había puesto en marcha el plan de desarrollo 2018-2020, que estaba en consonancia con los ODS y los objetivos de la OIT. Su colaboración con la Organización había resultado provechosa para la elaboración de las políticas nacionales de empleo, la reforma de la legislación laboral, el establecimiento de una base de datos sobre las oportunidades de empleo, y el fortalecimiento del diálogo social. Era necesario seguir apoyando a través del Programa de Trabajo Decente la elaboración de una estrategia nacional de desarrollo orientada a lograr el pleno empleo y el crecimiento, como una forma de hacer frente a las consecuencias del terrorismo en su país, entre ellas el flujo de refugiados y la destrucción de la infraestructura.

72. El Vicepresidente trabajador puso de relieve que las opiniones convergentes expresadas hasta el momento en relación con la Agenda 2030, que ponían el acento en los derechos, el desarrollo de la capacidad y el diálogo social, permitían albergar la esperanza de alcanzar un consenso.

Punto 2. La OIT ofrece un valor añadido único mediante su acción normativa, su estructura tripartita y los principios y prácticas del diálogo social. Habida cuenta del enfoque basado en los derechos de la Agenda 2030, ¿qué se puede hacer para fortalecer el vínculo entre este valor añadido de la OIT y la cooperación para el desarrollo, y en particular cómo pueden las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo contribuir a resolver de manera eficaz las lagunas a escala nacional en lo referente a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, así como al diálogo social y al tripartismo?

73. La Vicepresidenta empleadora indicó que los conocimientos especializados en materia laboral constituían el valor añadido que la OIT aportaba al crecimiento económico y la transformación de las economías. Como fuente principal de especialización técnica en materia laboral, convenía que la OIT priorizara la promoción del empleo mediante el diálogo social. Los programas de desarrollo que incluían este aspecto eran útiles para el diseño de políticas propicias para la creación de empleo, el fortalecimiento del desarrollo de las competencias, el apoyo a las pymes y la formalización de la economía. Habida cuenta de que el empleo productivo y el trabajo decente constituían resultados esenciales de la Agenda de Acción de Addis Abeba, era preciso que la OIT comprendiera mejor el funcionamiento de las empresas y la problemática y los retos empresariales, se basara en los buenos resultados de su programa «Un entorno propicio para la empresas sostenibles» y suministrara los debidos recursos.

74. Las actividades y estrategias de cooperación para el desarrollo deberían promover la igualdad de género, abordar la cuestión de la inadecuación de las competencias, ser inclusivas por lo que respecta a la discapacidad, y contemplar alianzas con empresas y formación profesional y técnica que facilitaran la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. El diálogo social era esencial tanto para las relaciones laborales como para la armonía social y la resiliencia; no debía basarse en un planteamiento único y orientado hacia la oferta, sino que debía reflejar la diversidad de mandantes, culturas, tradiciones, ordenamientos jurídicos, relaciones y expectativas. No existía un modelo único que pudiera imponerse a los demás.

75. El desafío consistía en mantener y promover el valor del enfoque tripartito, en particular en el contexto de los cambios que afectaban a las empresas y a los lugares de trabajo. La OIT debería evitar participar en las iniciativas dirigidas por un sólo país que carecían de apoyo de los mandantes tripartitos y adoptar enfoques orientados a la oferta en los países en desarrollo. La OIT ocupaba el lugar idóneo para promover el diálogo social por medio de la cooperación para el desarrollo a fin de involucrar a todos los mandantes.

76. El apoyo de la OIT al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debería ser un elemento central de su estrategia de cooperación para el desarrollo. El futuro del tripartismo en la OIT dependía de su capacidad para movilizar los recursos necesarios y probar su valor para los mandantes, entre otras cosas, mediante el apoyo al proceso de aplicación práctica de los ODS, el desarrollo de la capacidad y la mayor participación de los empleadores y los trabajadores en la adopción de decisiones. Se necesitaba un planteamiento más holístico y a largo plazo, que contemplara el fomento de la capacidad organizacional e institucional.

77. Era preciso que la OIT tuviera en cuenta el contexto de cada país, estableciera esferas prioritarias en función de la demanda y las necesidades, y promoviera el diálogo social, en

particular la mayor participación de las organizaciones de empleadores. La acción normativa se situaba en el núcleo del mandato de la OIT, pero no era la solución para todos los problemas. La OIT podría mejorar la relación entre sus órganos de control y sus actividades de cooperación para el desarrollo de modo equilibrado y en consonancia con los resultados de la iniciativa relativa a las normas. A los empleadores les preocupaba que en el párrafo 70 de la versión en inglés del informe de la Oficina se calificara de «hechos» *(facts)* a las limitadas conclusiones de una investigación sobre las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales internacionales. También resultaba preocupante que en el informe se instara a promover esas conclusiones por medio de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo.

78. El Vicepresidente trabajador dijo que era importante que la OIT continuara con su misión de elaborar, adoptar y controlar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en una economía cada vez más globalizada, velando así por el crecimiento inclusivo y sostenible y la justicia social, en particular por los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La OIT debería utilizar sus PTDP como contribución esencial al logro de los ODS y el diseño de los MANUD. El CIF-OIT y otras instituciones del sistema de las Naciones Unidas deberían impartir formación a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, a fin de que los programas de cooperación para el desarrollo, incluidos los MANUD, reconocieran la importancia de las normas internacionales del trabajo. Convendría que los PTDP de la OIT abogaran por la ratificación y la aplicación de los Convenios fundamentales de la OIT teniendo en cuenta al mismo tiempo la opinión de los órganos de control.

79. Era necesario que la Oficina destinase suficientes recursos a las actividades de cooperación para el desarrollo y al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, y además debería establecer una colaboración más estrecha con los mandantes tripartitos en la elaboración, ejecución, vigilancia y evaluación de los programas de la OIT.

80. Convenía establecer un nuevo enfoque estratégico de las actividades de cooperación para el desarrollo que diese mayor visibilidad a la función normativa de la OIT dentro del sistema de las Naciones Unidas e incorporase los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, en particular en el contexto de la Segunda Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur, que se celebraría en la Argentina en 2019.

81. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, alentó a la OIT a aprovechar las oportunidades ofrecidas por la Agenda 2030 para promover la Declaración sobre la Justicia Social, los PTDP y su aplicación eficaz. La adopción de normas internacionales del trabajo facilitaba su inclusión en los acuerdos comerciales a los niveles bilateral, multilateral y nacional. Una vez que se tuvieran en cuenta en la elaboración de los planes nacionales, dichas normas contribuirían a luchar contra el desempleo, las crecientes desigualdades, la pobreza y la exclusión social. El orador instó a reforzar y modernizar el sistema de control y celebró las iniciativas en curso a ese respecto. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales constituía un ejemplo satisfactorio del tripartismo y representaba una oportunidad para mejorar el respeto de los derechos en el lugar de trabajo. Si se pretendía que la ejecución de los programas de cooperación para el desarrollo obtuviese buenos resultados, la OIT debería celebrar consultas previas sobre la formulación de políticas con los interlocutores sociales, y los mandantes deberían recibir formación periódica sobre las normas internacionales del trabajo y conocer su alcance. Los mandantes deberían compartir el conocimiento de las experiencias de diálogo social, medición de la representatividad sindical, negociación colectiva y pactos de estabilidad social.

82. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia se sumaban a la

intervención. La oradora indicó que los enfoques basados en el empleo y en los derechos se reforzaban mutuamente. La OIT debería fortalecer el vínculo entre su labor normativa y sus actividades de cooperación para el desarrollo trabajando hacia el objetivo de ratificación universal de todos los convenios fundamentales. Le preocupaba que se necesitaban otras 126 ratificaciones de 45 Estados Miembros para poder alcanzar ese objetivo. La Oficina debería tenerlo presente al elaborar su estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo.

83. Habría que dar mayor importancia a las conclusiones y recomendaciones del sistema de control de la OIT a la hora de identificar e idear estrategias de intervención, ya que podrían contribuir a crear un objetivo y una visión comunes a nivel de país para todas las organizaciones de las Naciones Unidas y usarse como principal referencia para la acción. Ello requería la colaboración estrecha de la OIT con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y otro personal de organismos de las Naciones Unidas para que pasaran a ser importantes promotores de la ratificación de los convenios de la OIT. La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería prestar particular atención al fomento de la capacidad en los Estados Miembros de la OIT que no los hubiesen ratificado. La participación en el diálogo a nivel nacional requería presencia, y la Oficina debería encontrar formas innovadoras para estar más presente en los países del Sur Global donde era mayor la necesidad. Eran fundamentales las alianzas tradicionales y no tradicionales, las soluciones de comunicación virtual, las unidades móviles de política, presupuestos adecuados para viajes y un sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas más sólido.

84. La Oficina debería buscar sinergias y llegar a un espectro más amplio de interesados con el fin de incorporar el Programa de Trabajo Decente. En ese contexto, la OIT podía promover la participación de los trabajadores en la formulación de políticas y en el diálogo entre el gobierno y los inversores del sector privado. Los PTDP deberían ser la principal herramienta de la OIT a nivel de los países para promover el diálogo social y el tripartismo, y se deberían contemplar actividades relacionadas con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un mayor número de PTDP. La OIT necesitaba poner en marcha una estrategia de comunicación más eficaz en lo relativo a su labor y a su valor añadido por medio de su acción normativa, su estructura tripartita y los principios y prácticas de diálogo social.

85. El miembro gubernamental del Canadá pidió que se invirtiera en fortalecer la capacidad estadística de los países para lograr los ODS y facilitar la planificación y el asesoramiento en materia de políticas con base empírica. Era indispensable proceder a una evaluación y un seguimiento completos de las actividades de cooperación para el desarrollo para fundamentar la toma de decisiones; además, la apropiación y la mayor integración del diálogo social y el tripartismo favorecían la cooperación para el desarrollo. Los PTDP resultaban útiles para atender las prioridades y circunstancias nacionales. La integración de lo laboral en un planteamiento más holístico del desarrollo y el establecimiento de sinergias con los organismos de desarrollo contribuirían a avanzar hacia el cumplimiento de la Agenda 2030. La OIT debería continuar investigando, analizando y fomentando el impacto de los vínculos entre comercio y trabajo, en particular en lo relativo al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Los acuerdos de libre comercio que contenían cláusulas laborales podían contribuir al crecimiento económico inclusivo y sostenible a largo plazo mediante una distribución más amplia de los beneficios del comercio. El Canadá estaba colaborando con la OIT en el ámbito del desarrollo de la capacidad para ayudar a sus países asociados a cumplir las obligaciones laborales contraídas en virtud de los acuerdos de libre comercio.

86. La miembro gubernamental de la India recordó que la ratificación por los Estados Miembros de los convenios de la OIT tenía carácter voluntario, como era el caso de la ratificación por la India de dos convenios fundamentales relativos al trabajo infantil, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo

infantil, 1999 (núm. 182). La OIT debería seguir apoyando la ratificación y aplicación de los convenios internacionales del trabajo y la realización de análisis de las deficiencias para detectar los obstáculos a la ratificación. Era necesario adaptar los mecanismos de diálogo social a los cambios resultantes de la mundialización, las revoluciones tecnológicas y el auge de las formas atípicas de empleo. La OIT debería seguir prestando asistencia a sus mandantes tripartitos para entender mejor las repercusiones de esos cambios. Ahora bien, debía mostrarse prudente al incluir a otros Miembros en el diálogo social, dado que esto alteraría la naturaleza tripartita de la OIT.

87. La miembro gubernamental de los Estados Unidos concedía gran importancia a la labor de los órganos de control de la OIT. Apoyaba que las actividades de la Oficina en el ámbito de la cooperación para el desarrollo tuvieran por finalidad ayudar a los países a aplicar las recomendaciones formuladas por los órganos de control, por ejemplo a través de los PTDP. La OIT podía promover la colaboración y coordinación entre los ministerios de trabajo y los ministerios encargados del presupuesto y la asignación de recursos acerca de las normas internacionales del trabajo. La OIT podía contribuir a que los gobiernos tuvieran una idea más concreta del impacto socioeconómico que tenían las normas internacionales del trabajo en los trabajadores y en las empresas. La OIT tenía que estrechar sus relaciones con otras organizaciones internacionales y sensibilizarlas sobre las normas internacionales del trabajo, ya que debían conocer las obligaciones contraídas por los países en virtud de los convenios de la OIT que éstos habían ratificado.

88. El miembro gubernamental de China afirmó que los aspectos clave de la cooperación para el desarrollo incluían el principio de «no dejar a nadie atrás», en particular integrando la perspectiva de género en los programas de cooperación para el desarrollo y también garantizando una cobertura adecuada a las personas con discapacidad y a otros grupos vulnerables. La cooperación para el desarrollo debía promoverse como un bien público mediante el aumento de la AOD y complementarse con la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Se necesitaban modalidades de financiación integradas que condujeran a un aumento de los fondos del sistema de las Naciones Unidas, así como la integración de los PTDP en los MANUD y la promoción de las alianzas público-privadas.

89. El miembro gubernamental del Iraq dijo que su país atravesaba momentos difíciles y que los jóvenes y las personas con discapacidad tenían dificultades para acceder a un trabajo decente. Su país apoyaría la adopción de medidas, como la aplicación de las normas internacionales del trabajo, para ayudar al país a seguir adelante.

90. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria señaló que su país había aplicado métodos participativos impulsados por la comunidad que incluían la colaboración de diferentes sectores para alcanzar todos los ODS. Afirmó que para subsanar las deficiencias a nivel nacional, era vital aumentar la capacidad de comprensión de las normas internacionales del trabajo. Pidió a la OIT que prestara asistencia para la debida ratificación de convenios.

91. El miembro gubernamental de Filipinas estuvo de acuerdo con el miembro gubernamental del Canadá en que la interconectividad entre el valor añadido de la OIT y la cooperación para el desarrollo debía reforzarse mediante la utilización de un análisis basado en datos empíricos de los progresos y la situación con respecto a las esferas fundamentales del trabajo decente y los desafíos a nivel nacional. Ello permitiría detectar las deficiencias de los indicadores clave del mercado de trabajo, así como las formas de subsanarlas, y también permitiría el establecimiento de una base de referencia con fines de seguimiento. Las decisiones sobre las prioridades de la OIT se apoyarían en los déficits de trabajo decente detectados y las prioridades de los mandantes. Con un análisis de ese tipo se encararían las posibles duplicaciones entre la labor de la OIT y la de otras entidades de las Naciones Unidas. La intensificación de los esfuerzos para recopilar datos de carácter más amplio

también podía complementar los PTDP. En tal sentido podía ser útil la colaboración con otras entidades, como el Banco Mundial.

92. La Vicepresidenta empleadora dijo que le complacía que los miembros gubernamentales se hubieran hecho eco de muchas de las declaraciones de su grupo, en particular de la necesidad de estabilidad económica como base para el desarrollo y un entorno propicio para las empresas, así como del requisito de desarrollar la capacidad para la formulación de políticas precisas y el logro de los ODS. Estaba de acuerdo con que se debían alinear las estrategias nacionales con la cooperación para el desarrollo. Era importante apoyar las investigaciones que servirían de base a los acuerdos internacionales, como los comerciales. La promoción del empleo y el diálogo social debían tener en cuenta los diversos contextos nacionales.

93. El Vicepresidente trabajador dijo que la discusión había puesto de relieve que no existía una opción única y que el enfoque basado en los derechos era una estrategia excelente para apoyar los derechos de los trabajadores. Estuvo de acuerdo con la intervención de la miembro gubernamental de Bulgaria de que los dos enfoques propuestos, uno basado en los derechos y el otro en la promoción del empleo, no eran contradictorios, sino complementarios. Esos elementos complementarios tendían a converger en puntos clave. Entre los ámbitos fundamentales en los que era necesario seguir trabajando figuraban la ratificación de los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva, una mejor integración de las normas internacionales del trabajo en los PTDP y el fomento de la capacidad de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas en lo que se refería a las normas internacionales del trabajo.

Punto 3. Considerando la reforma del sistema de las Naciones Unidas a nivel de los países, ¿cuál es la mejor manera en que las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo pueden ayudar a los mandantes a facilitar la coherencia de las políticas e incorporar el trabajo decente en las estrategias y presupuestos nacionales de desarrollo? ¿Cómo se pueden utilizar estratégicamente los PTDP como vehículo orientado a la demanda para lograr que los mandantes de la OIT contribuyan de manera efectiva a incorporar el Programa de Trabajo Decente integrado y la igualdad de género en los planes nacionales de desarrollo y en los MANUD?

94. El Vicepresidente trabajador señaló que, si bien la Agenda 2030 era una ambiciosa estrategia multilateral para lograr la prosperidad, la sostenibilidad y la justicia social en el mundo, a su grupo le preocupaba la posibilidad de que el enfoque de la reforma de las Naciones Unidas redujera el alcance de las actividades del propio sistema, en particular la labor de la OIT relativa al empleo basado en los derechos, la protección social y el diálogo social. Entre los elementos fundamentales que debían preservarse figuraban la estructura tripartita y el mandato normativo de la OIT, la financiación y los programas relacionados con el trabajo, y las oficinas nacionales y regionales de la OIT.

95. El papel de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva debía reconocerse en los instrumentos de las Naciones Unidas, en particular en los MANUD. La OIT tenía que participar activamente en ellos para garantizar que se tuvieran debidamente en cuenta las cuestiones laborales y la integridad y eficacia de los PTDP. A fin de facilitar la adopción de políticas económicas y sociales pertinentes a nivel nacional, era importante que esos instrumentos respaldaran marcos amplios de políticas

de empleo, de conformidad con la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el empleo adoptada por la Conferencia en 2014.

96. Dentro del nuevo enfoque estratégico de la OIT respecto de la cooperación para el desarrollo, los PTDP deberían funcionar como documentos de política para orientar las actividades de la Oficina y garantizar su coherencia con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y los ODS, especialmente los ODS 1, 3, 5, 10 y 16. Los gobiernos, en particular sus ministerios de finanzas, los gobiernos locales, la OIT y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar plenamente en el proceso de los PTDP, entre otras cosas asignando recursos.

97. Era conveniente que los mandantes estuvieran representados plenamente y desempeñaran un papel fundamental en los MANUD. La OIT, con el apoyo de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, debería promover el diálogo social en los países en los que no estaba reconocido y fortalecer la capacidad institucional de sus mandantes para desempeñar un papel activo en él. Se requería una estrategia de la OIT para promover una cultura de «derechos sociales» dentro del sistema reformado de las Naciones Unidas para el desarrollo, con funciones ampliadas de los interlocutores sociales y la utilización de una metodología basada en el diálogo social. El tripartismo debería convertirse en un instrumento clave de gobernanza para la economía real y la globalización mediante la integración del trabajo decente en las políticas económicas y sociales.

98. Era necesario redoblar los esfuerzos para aumentar la visibilidad y la influencia de la OIT mediante la realización de estudios académicos sobre el impacto del derecho de sindicación, la negociación colectiva y las políticas de empleo amplias.

99. La Vicepresidenta empleadora manifestó el apoyo de su Grupo a un sistema de las Naciones Unidas reforzado. La reforma de las Naciones Unidas brindaba más oportunidades para que la OIT y sus mandantes tuvieran un mayor contacto con los responsables de la formulación de políticas a nivel nacional e internacional. Uno de los principales retos de la reforma era garantizar la preservación del principio básico de la OIT del tripartismo, integrándolo plenamente en los MANUD. Además, los sistemas reformados de equipos de las Naciones Unidas en los países y de coordinadores residentes deberían preservar la autonomía de la OIT y aprovechar sus ventajas comparativas. La OIT debería mejorar la capacidad de respuesta, eficiencia y eficacia de su estructura en el terreno a la luz de la nueva configuración de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Era fundamental que las alianzas con el sector privado dieran prioridad a las voces representativas de las empresas, como la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y sus federaciones afiliadas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como «oficina de las Naciones Unidas», no contenía los mecanismos necesarios para elaborar políticas y, por lo tanto, no podía representar a las empresas.

100. Para optimizar la coherencia de las políticas, la OIT debería asegurar que los ministerios de trabajo participaran plenamente en la formulación de políticas y ampliaran su colaboración con los ministerios de finanzas, relaciones exteriores y planificación. Las iniciativas de la OIT deberían tener coherencia a nivel interno para fomentar las sinergias en toda la Oficina, incluso integrando estrechamente sus actividades en las actividades más amplias de cooperación para el desarrollo en apoyo de los ODS. La importancia de la coherencia de las políticas había sido puesta de relieve por la Conferencia en 2016 como parte del examen del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social y sería fundamental para dar forma a la nueva generación de equipos de las Naciones Unidas en los países. Dado que los MANUD podían mejorar la coherencia de las políticas a nivel nacional, era esencial que los PTDP se ajustaran a ellos y que su pertinencia, apropiación e impacto aumentaran. Era necesario volver a evaluar los PTDP de cara al futuro para incrementar su pertinencia, la apropiación nacional y el impacto.

101. Los gobiernos tenían la responsabilidad de crear un entorno propicio para el sector privado y era necesario que forjaran alianzas sólidas con las empresas si habían de alcanzarse los ODS. Era importante que los mandantes participaran estrechamente en el diseño y la ejecución de los proyectos, como se recomendaba en el metaanálisis de varias evaluaciones de proyectos de la OIT. Los empleadores consideraban que los PTDP eran más bien documentos conceptuales que documentos basados en resultados y estimaban que era necesario que la OIT, con la participación efectiva de los interlocutores sociales, pasara de un enfoque basado en proyectos a uno basado en programas que se centraran en los resultados y el impacto.

102. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, afirmó que los presupuestos de los ministerios de trabajo no podían responder adecuadamente a las necesidades en materia de trabajo decente. En vista de la fragmentación de las entidades gubernamentales encargadas de la promoción del trabajo decente, se necesitaba el apoyo de la OIT para garantizar una mayor coherencia de las políticas, una mejor coordinación y un aumento de las economías de escala durante la planificación de las intervenciones en los países. Los PTDP eran fundamentales a ese respecto. Los ministerios de trabajo deberían ampliar su función de coordinación con objeto de reunir a los diversos órganos gubernamentales y actores tripartitos. En el marco de la reforma de las Naciones Unidas, los coordinadores residentes deberían poseer conocimientos avanzados de la OIT para poder participar en las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

103. Era primordial ampliar la asistencia de la OIT a los gobiernos durante la elaboración de los presupuestos nacionales y sensibilizar a los ministerios y la administración nacional acerca del trabajo decente. Habría que establecer estrategias específicas, incluido mediante alianzas de colaboración público-privada, para captar a inversores a través de reformas fiscales o acuerdos comerciales, de manera que las inversiones extranjeras directas contribuyesen a la creación de empleo en sectores concretos. En este sentido, la colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas y la armonización con los planes económicos regionales eran vitales.

104. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que Albania, Montenegro y Serbia se sumaban a la intervención. Reiteró que la UE y sus Estados miembros eran firmes partidarios de la reforma de las Naciones Unidas, en particular el nuevo posicionamiento del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. Se esperaba que la OIT, como asociada fundamental en la ejecución, apoyase sin ambages el programa de reforma del Secretario General. Para fomentar la coherencia de las políticas, habría que integrar el trabajo decente en los MANUD por medio de la participación de los interlocutores sociales y ampliarlo para abarcar las estrategias y presupuestos nacionales de desarrollo. La OIT debía contribuir a ampliar el mecanismo de participación en los gastos y a fortalecer la capacidad de los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países para colaborar con los interlocutores sociales y alcanzar resultados en materia de trabajo decente, entre otras cosas, a través de alianzas innovadoras y programas conjuntos de las Naciones Unidas. Era conveniente que la OIT llevase a cabo un nuevo examen de sus actividades en el terreno para que fueran eficaces, por ejemplo, dotando de mayor movilidad al personal y desplegándolo en función de las necesidades. Se consideraba que la reforma de las Naciones Unidas era una oportunidad para promover el tripartismo. A fin de extender el Programa de Trabajo Decente, la OIT debía prestar atención a las poblaciones vulnerables, la reducción de la pobreza y el trabajo decente para los jóvenes y las personas con discapacidad. Esto también implicaba promover las oportunidades económicas y la creación de empleo para los refugiados y para las comunidades de acogida. La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo tenía que centrarse particularmente en la igualdad de género y la inclusión social.

105. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de China, Estados Unidos, Noruega, Nueva Zelandia y Reino Unido, elogió los esfuerzos de la OIT para incorporar las cuestiones de género en los programas de cooperación para el desarrollo, como el programa *Better Work*. Los progresos realizados en la ejecución del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género eran alentadores, y la OIT podría integrar más esa cuestión en sus actividades. La discapacidad también debería incorporarse a medio plazo en las iniciativas de la OIT de cooperación para el desarrollo, concretamente, en la elaboración de la nueva estrategia. La discapacidad era un eje transversal para lograr el trabajo decente para todos. A pesar de que quedaba mucho por hacer, la labor de la OIT a ese respecto se veía reflejada en su Red Mundial de Empresas y Discapacidad y en su afiliación a la Red de Acción Global en Discapacidad. La oradora apoyó los esfuerzos y los llamados a la acción realizados por los Gobiernos de Kenya con el Reino Unido y la Alianza Internacional de la Discapacidad, que en julio de 2018 acogerían conjuntamente una cumbre mundial sobre discapacidad.

106. La miembro gubernamental de Noruega respaldó firmemente las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas y reconoció la flexibilidad que habían mostrado los Estados Miembros de las Naciones Unidas para alcanzar un acuerdo sobre el proyecto de resolución relativo a la reorientación del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. El papel de los MANUD era fundamental para la reforma, pues constituían las principales herramientas para planificar y ejecutar las actividades de las Naciones Unidas en materia de desarrollo, como también lo era el establecimiento de un coordinador residente independiente. Era particularmente importante que la OIT llegase a un claro entendimiento, con todas las partes, sobre cómo podría protegerse y promoverse su estructura tripartita mediante las nuevas estructuras y los MANUD. La reforma de las Naciones Unidas debería percibirse como una oportunidad para incorporar el diálogo social en la planificación y ejecución del desarrollo, ya que a los interlocutores sociales con demasiada frecuencia se los excluía de los procesos locales y nacionales de desarrollo. Era preciso que la OIT colaborase con otros asociados de las Naciones Unidas con un mandato normativo, para asegurar que los futuros equipos en los países pudieran cumplir las funciones normativas de las Naciones Unidas, incluidas la ratificación y aplicación universales de los ocho convenios fundamentales de la OIT. La Organización también debería evaluar críticamente cómo podrían contribuir a poner en común los recursos sus actividades a nivel de país, incluidos los servicios logísticos y administrativos.

107. El miembro gubernamental de Argelia indicó que el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, la Agenda de Acción de Addis Abeba y el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 proporcionaban un marco útil para guiar la labor de la OIT y su futura estrategia de cooperación para el desarrollo. La adaptación y ampliación de la Alianza de Acción para una Economía Verde a otros países serían provechosas y podrían considerarse como un canal de la asistencia para el desarrollo. El carácter tripartito de la OIT y los instrumentos a su disposición situaban a la Organización en un lugar óptimo para desempeñar un papel destacado en dicha iniciativa. Además, habría que aprovechar la influencia de la OIT en el Comité de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre Programas para dar mayor visibilidad al mandato de la Organización.

108. El miembro gubernamental de Mozambique valoró el paso del concepto de asistencia técnica al de cooperación para el desarrollo. Dijo que en el pasado los proyectos ejecutados con la asistencia de la OIT no se habían ajustado a las prioridades nacionales y adolecían de una falta de participación de otros organismos de las Naciones Unidas. La ineficacia de algunos proyectos era consecuencia de la falta de movilización de fondos por la OIT y de una apropiación nacional insuficiente. En 2015 tuvo lugar un significativo cambio, cuando la OIT y el Gobierno de su país decidieron incorporar estrategias para promover el trabajo decente en la política nacional de empleo, con la implicación de todas las instituciones públicas y los interlocutores sociales. El orador puso de relieve la experiencia de los foros

regionales de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) para compartir buenas prácticas sobre cuestiones laborales como una aportación fundamental a la cooperación para el desarrollo. Para terminar, señaló que el empleo debería ocupar un lugar central no sólo para la OIT y otras organizaciones de las Naciones Unidas sino también para los programas del FMI y el Banco Mundial.

109. El miembro gubernamental de Sri Lanka dijo que el carácter tripartito de la OIT era clave para la consecución de los ODS. El diálogo social podía ser de suma utilidad para incorporar el trabajo decente en los planes nacionales de desarrollo. Convenía que la OIT creara una red de ministerios que promoviera el trabajo decente, que se ciñera a las diferentes prioridades de los países y estuviera en consonancia con las políticas nacionales. Era menester que la OIT prestara asistencia técnica a los países en la recolección y el análisis de datos a fin de que la formulación de las políticas se basara en datos empíricos y se redujeran los vacíos de conocimientos.

110. El miembro gubernamental de los Estados Unidos animó a la OIT a desempeñar un papel activo en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, al más alto nivel y en los equipos de las Naciones Unidas en los países. Era importante fomentar el conocimiento de la problemática del empleo y el trabajo, incluso en aquellos países en los que la OIT no tenía oficina. En los países en los que los mandantes tripartitos habían negociado un PTDP, la OIT debería aportar ese conocimiento a los procesos nacionales de desarrollo y los MANUD. La respuesta de la OIT a las prioridades nacionales debería basarse en demostrar que los resultados de sus programas de base empírica contribuían a las estrategias nacionales. Era preciso ir más allá de los proyectos piloto y potenciar modalidades de probada eficacia, y era crucial que la OIT demostrara el impacto de sus programas y proyectos mediante evaluaciones rigurosas. Había que integrar las conclusiones de las evaluaciones en todo el espectro de la labor de la OIT.

111. El miembro gubernamental de la República de Corea señaló que la OIT había contribuido sustancialmente a los ODS y a la puesta en práctica de políticas de desarrollo en el ámbito nacional mediante los PTDP y el MANUD. En la iniciativa multilateral Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo, las diferentes partes interesadas colaboraban en favor de la eficacia de la cooperación para el desarrollo; la OIT podía estrechar su relación con esta Alianza. Desde 2004, el Programa de cooperación OIT/Corea no cesaba en su empeño por armonizar más el PTDP con el proceso de ejecución y mejorar la evaluación del desempeño. Para que los PTDP contribuyeran efectivamente a los MANUD, cabía velar por la coherencia de las políticas a nivel nacional, impedir la fragmentación de los proyectos y mejorar las evaluaciones basadas en el rendimiento. En tal sentido, era fundamental el papel de las oficinas regionales de la OIT para reflejar las necesidades y prioridades de los países en el diseño y la asignación de recursos de los proyectos de cooperación para el desarrollo.

112. El miembro gubernamental de México dijo que al formular programas de desarrollo conjuntos era imperativo colaborar con los organismos locales de las Naciones Unidas. Para contribuir al ODS 8, era recomendable que los PTDP y los MANUD incluyeran un análisis de la incidencia de las tendencias nacionales, los cambios demográficos, las tecnologías, la informalidad y el cambio climático. Poner en práctica la Agenda de Acción de Addis Abeba y la Agenda 2030 exigía la creación de alianzas entre los sectores público y privado de cara a la transición hacia modelos de desarrollo sostenible, que aplicaran un enfoque integrado en el que se trataran las desigualdades económicas, el deterioro de los ecosistemas y los cambios tecnológicos y demográficos. En ese contexto, la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID) había creado la Alianza para la Sostenibilidad, una plataforma para la colaboración estratégica entre los sectores público y privado en proyectos internacionales de cooperación para el desarrollo y la mira puesta en el cumplimiento de la Agenda 2030.

113. El miembro gubernamental de Filipinas indicó que la consonancia entre los planes de desarrollo y los MANUD de los países aclaraba la labor que correspondía a la OIT en relación con los ODS, facilitaba la colaboración con las Naciones Unidas y demás asociados y, por consiguiente, redundaba en mayor eficiencia y eficacia. Asimismo, ponía más fuentes de financiación al alcance de los mandantes de la OIT. La naturaleza interrelacionada e interconectada de los ODS reflejaba los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente que se reforzaban mutuamente, piezas clave para resolver la cuestión de la coherencia de las políticas. Convenía que el sistema de las Naciones Unidas, y en particular, los equipos de las Naciones Unidas en los países, establecieran prioridades y modalidades de ejecución conjuntas. La posición de la OIT le permitía contribuir en toda la gama de los ODS.

114. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria subrayó las repercusiones de la situación de su país en relación con los derechos laborales y el trabajo decente. Era importante atender a las necesidades específicas de los refugiados sirios en Jordania y Líbano, muchos de los cuales vivían en condiciones de pobreza y privados de sus derechos laborales. El Gobierno de su país había emprendido iniciativas que facilitaran el regreso de los trabajadores y estaba estableciendo políticas laborales al respecto.

115. El miembro gubernamental del Iraq se refirió a la complementariedad de las funciones de las Naciones Unidas y la OIT, como se infería de los tratados sobre derechos humanos. En particular, había una íntima vinculación entre la labor de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos, que sentaba la base del logro de la justicia social en el mundo del trabajo. La Declaración sobre la Justicia Social ofrecía protección contra los riesgos de la globalización no reglamentada. Deberían ponerse en marcha iniciativas específicas para lograr la amplia aplicación de esos principios. Su país apoyaba plenamente los ODS, en particular los ODS 3, 5 y 16, y creía que, para atender a las necesidades a nivel nacional, lo ideal era intensificar los intercambios y el apoyo mutuo entre las oficinas regionales de la OIT, y fomentar el diálogo tripartito en los países. En tal sentido, la participación del sector privado revestía suma importancia. El desarrollo económico, el trabajo decente y el crecimiento económico suponían impulsar la capacidad.

116. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia celebró que la transición justa hacia la sostenibilidad ambiental fuera uno de los ejes de política transversales del Programa y Presupuesto de la OIT para 2018-2019 ya que, junto con el lanzamiento de la iniciativa verde, legitimaban la importancia del cambio climático en el marco de los ODS. La transición justa requería una planificación a largo plazo y actuaciones inmediatas para promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Resultaba crucial mantener la coherencia de las políticas para que los avances tecnológicos dieran lugar a un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Sería necesario adoptar un enfoque integrado que abarcara la promoción de empresas sostenibles, el desarrollo de las competencias y la protección social, así como la cooperación y las alianzas a todos los niveles y con todo tipo de actores. Nueva Zelandia se felicitaba de que la OIT siguiera desplegando esfuerzos y asumiendo un papel de liderazgo para ayudar a los Estados Miembros a adaptarse al futuro del trabajo mediante una transición justa.

117. El miembro gubernamental de la Argentina recordó la relevancia que había tomado la Agenda 2030 en el orden mundial y el lugar que ocupaba la OIT mediante sus instrumentos normativos internacionales, su estructura tripartita y la universalidad del Programa de Trabajo Decente. Su país apoyaba los esfuerzos de la OIT para lograr una mayor integración en pos de la sostenibilidad y había empezado a adaptar las metas de los ODS al contexto nacional mediante políticas participativas, centradas en las personas y eficientes. La Argentina otorgaba especial importancia al cumplimiento de las metas relacionadas con el trabajo decente, el empleo juvenil de calidad, los entornos de trabajo seguros y la

erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Su país se comprometía a alcanzar todos los ODS, y consideraba el trabajo decente como un pilar esencial para lograr el desarrollo sostenible. El cumplimiento del objetivo 5 también se consideraba crucial para que las mujeres pudieran beneficiarse de la transformación y el crecimiento económicos. El logro de los ODS requeriría dedicar recursos adicionales y establecer alianzas entre múltiples interesados que se caracterizaran por ser estratégicas y a largo plazo. Los MANUD serían las medidas más importantes para incrementar la pertinencia, la repercusión y la sostenibilidad de las actividades de desarrollo de la capacidad. La cooperación para el desarrollo sólo sería efectiva si el Estado asumiera la responsabilidad de instalar esa capacidad y asegurar la sustentabilidad institucional.

118. La miembro gubernamental de la India destacó la pertinencia de los PTDP y la importancia de que éstos se planificaran, supervisaran y evaluaran con la participación de los distintos ministerios. Era crucial armonizar los PTDP con los MANUD para aumentar el nivel de implicación de los asociados y detectar la falta de recursos. Convenía tener más en cuenta las prioridades y estrategias nacionales al crear y desarrollar los PTDP. Los programas de formación para los interlocutores sociales y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas podían contribuir a incorporar el trabajo decente en las políticas y estrategias nacionales.

119. El miembro gubernamental del Canadá apoyaba la reforma de las Naciones Unidas, ya que permitiría reducir la superposición de las funciones y responsabilidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, que asumiría un mandato orientado a los resultados en aras de la coherencia y la colaboración. La capacidad de liderazgo de las Naciones Unidas era fundamental para integrar mejor las cuestiones transversales, como la igualdad de género y el cambio climático. La restructuración consistente en reajustar las funciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de los coordinadores residentes, así como en hacer de los MANUD los instrumentos centrales de las actividades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel de los países, ofrecería una mayor coherencia e integración de la programación. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer debían situarse en el núcleo de todas las políticas e iniciativas.

120. El miembro gubernamental de Ghana se sumó a la intervención del grupo de África y reiteró que el objetivo 8 era un eje central de los ODS. Los PTDP debían ser sólidos y estar adecuadamente incorporados en los planes nacionales de desarrollo para avanzar hacia el trabajo decente y contribuir a asumir el compromiso de no dejar a nadie atrás. El desarrollo de la capacidad y el fortalecimiento de la administración del trabajo y de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo a fin de fundamentar las decisiones en materia de políticas eran aspectos esenciales para la aplicación de los ODS. La Oficina debía subsanar la falta de herramientas de medición de la productividad, dado que su aumento podía impulsar la inversión pública y privada en el plano nacional y facilitar la financiación de los ODS.

121. La miembro gubernamental del Líbano puso de manifiesto que la crisis de los refugiados sirios tenía graves consecuencias para su país, en particular en lo relativo al empleo y los medios de vida. Explicó que su Gobierno no podía resolver por sí sólo esa situación y que era fundamental que contara con la colaboración del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de otros actores. Esa colaboración no sólo requería recursos, sino también el fortalecimiento de la capacidad técnica.

122. El Vicepresidente trabajador señaló de los puntos de convergencia que se desprendían de la discusión, como el carácter central del tripartismo, el diálogo social y el trabajo decente en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, la necesidad de involucrar a los interlocutores sociales en los MANUD, la importancia de la coherencia de las políticas entre los distintos ministerios y en el seno del sistema de las Naciones Unidas, así como la necesidad de

fortalecer la capacidad de los coordinadores residentes para defender los principios e instrumentos de la OIT.

123. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve la oportunidad que presentaba la reforma de las Naciones Unidas para la promoción del trabajo decente y la necesidad de integrar las cuestiones laborales en los planes nacionales de desarrollo y en los MANUD. La promoción del empleo, incluida la colaboración con las instituciones financieras internacionales, y el papel del sector privado eran importantes para el logro de los ODS. Los PTDP deberían ser accesibles para otras entidades públicas, y convenía someterlos a un seguimiento y medición continuos para determinar su desempeño y su impacto en los medios de vida.

Punto 4. En el contexto de la financiación para el desarrollo, las alianzas y las modalidades de financiación innovadoras — que también se promueven en el marco de la reforma del sistema de las Naciones Unidas — ¿cuáles son las funciones y responsabilidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la Oficina respecto del logro de los resultados de trabajo decente a nivel nacional en general? ¿Cuál sería la combinación óptima de alianzas y modalidades de financiación, en las que también participen las empresas y la sociedad civil, que permitan sufragar adecuadamente las actividades de la OIT en el ámbito de una cooperación para el desarrollo eficaz y responsable?

124. La Vicepresidenta empleadora señaló que, en el contexto del ODS 17 sobre alianzas, el sector privado desempeñaba un papel fundamental en la cooperación para el desarrollo. Las alianzas público-privadas, las plataformas de múltiples interesados y las redes empresariales habían logrado avances en el Programa de Trabajo Decente de la OIT en cuanto al apoyo de los ODS mediante la aportación de conocimientos especializados y nuevos productos, tecnologías y servicios, así como a la participación en la financiación de los gastos y las contribuciones en especie. Por lo tanto, era necesario fortalecer la política de la OIT en materia de alianzas público-privadas, prestando atención especial al fomento de la capacidad de las organizaciones de empleadores, y cabía adoptar una estrategia amplia de alianzas entre múltiples interesados con el sector privado que fueran de largo plazo, integradas y polifacéticas. Además, era necesario hacer mayor hincapié en la gestión y el seguimiento basados en los resultados y en los objetivos basados en el desempeño para mantener y ampliar la base de alianzas de la OIT.

125. Las nuevas iniciativas relacionadas con los ODS, como la Alianza 8.7, la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes y la alianza de múltiples interesados para la meta 1.3 de los ODS, deberían establecer objetivos claros, contar con la implicación de los mandantes y asegurar una mayor capacidad de respuesta a las necesidades de los países a fin de garantizar la coherencia y evitar la duplicación. Las redes empresariales especializadas, como la Plataforma sobre el trabajo infantil, la Red Mundial de Empresas para Pisos de Protección Social, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas, habían demostrado la forma de intercambiar eficazmente conocimientos y buenas prácticas. Convenía que la OIT ampliara su colaboración con otros organismos, como el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), cuyo modelo institucional era un buen ejemplo en el contexto de la cooperación para el desarrollo. Esa colaboración era necesaria para aunar sinergias que promovieran la creación de empleo, el aprendizaje permanente y la formalización.

126. Un entorno empresarial propicio, especialmente para las pymes, era fundamental dada la enorme contribución financiera del sector privado al desarrollo nacional, tanto directamente mediante los impuestos como indirectamente mediante los salarios. Debería promoverse la inversión extranjera directa por tratarse de una fuente crucial de financiación, y la OIT debería apoyar las soluciones de política que optimizaran los efectos positivos de esta modalidad de inversión. La OIT no debería comprometer los principios fundamentales del diálogo social y el tripartismo debido a la competencia entre los organismos de las Naciones Unidas por captar los recursos disponibles. La proporción de recursos destinados a la cooperación para el desarrollo correspondiente a la OIT era relativamente pequeña y a menudo estaba demasiado dispersa para tener un impacto significativo.

127. Era conveniente que los gobiernos aumentaran la financiación nacional de los PTDP, que deberían revisarse para que reflejaran las prioridades nacionales. La OIT tenía que mostrar mayor agilidad y capacidad de ejecución demostrando los resultados obtenidos, a fin de captar más recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, incluidos los procedentes de los fondos mancomunados y los programas conjuntos de las Naciones Unidas. Ello podía lograrse a través de los programas de referencia de la OIT, que tenían por objeto demostrar el impacto y la colaboración con los mandantes, aunque debían contar con una financiación suficiente, de modo que complementara a otros resultados prioritarios. Convenía que la OIT influyera y participara en el diseño del pacto de financiación previsto en la reforma de las Naciones Unidas y buscara mecanismos y soluciones de financiación innovadores, como enfoques basados en la tecnología e incentivos fiscales para fomentar la inversión privada.

128. El Vicepresidente trabajador dijo que los gobiernos podían sacar a un gran número de ciudadanos y trabajadores de la pobreza y la desigualdad si se respetaba el marco normativo de la OIT y se ponía en práctica el Programa de Trabajo Decente y sistemas de protección social. La AOD, en particular el compromiso de destinar el 0,7 por ciento del INB a la cooperación para el desarrollo, seguía siendo un recurso clave para la aplicación de la Agenda 2030. El sector privado también tenía un papel fundamental que desempeñar en la consecución de los ODS en lo que se refería al respeto de los derechos sindicales y laborales, los salarios dignos, las aportaciones a los sistemas de protección social y el respeto de la seguridad y salud en el trabajo y de las normas ambientales. El marco normativo de la OIT, la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos eran ejemplos de herramientas importantes para guiar a las empresas privadas en su contribución a los ODS. Sin embargo, la evasión de impuestos por las principales empresas multinacionales había desviado sumas enormes de la AOD y, por lo tanto, de la ejecución del Programa de Trabajo Decente y los sistemas de protección social. La función de la OIT era importante para asegurar la incorporación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y facilitar la participación de los interlocutores sociales en el comercio, la inversión y la política financiera multilateral. Aunque las sumas en cuestión eran motivo de reflexión (el sistema de las Naciones Unidas sólo disponía del 1 por ciento de los recursos necesarios para el desarrollo a nivel mundial, de los cuales correspondía a la OIT el 1,3 por ciento), esa no era una razón para privatizar el desarrollo o poner en riesgo los ODS.

129. La OIT debería colaborar con las empresas para mejorar las condiciones de trabajo de conformidad con los convenios y recomendaciones de la OIT. Convenía que se redefinieran las alianzas público-privadas, no sólo para obtener fondos destinados a la cooperación para el desarrollo, sino también para garantizar el trabajo decente y el diálogo social, incluso a través de las fronteras nacionales y en toda la cadena de suministro de las entidades privadas. Los valores fundamentales, el mandato normativo y el tripartismo de la OIT, así como la inclusión de los interlocutores sociales, deberían tenerse en cuenta al diseñar las alianzas público-privadas y los programas de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular. Era importante que la Oficina reforzara sus procedimientos de gobernanza interna y centralizara en la sede todas las solicitudes de selección de entidades privadas en el marco de las alianzas

público-privadas, en consulta con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). El reajuste estratégico de esas alianzas reforzaría el mandato y la eficacia de la OIT en los planos nacional e internacional y en el contexto multilateral.

130. La OIT debería ser protagonista y promotora importante del proceso de reglamentación de los nuevos mecanismos de financiación en los que participaba el sector privado propugnados en la reforma de las Naciones Unidas y debería contar con un conjunto de condiciones para la colaboración. Cuando se utilizaran nuevos mecanismos de financiación en apoyo de los programas de cooperación para el desarrollo con la inclusión de entidades privadas, los gobiernos deberían velar por el establecimiento de principios y criterios de participación que incluyeran y respetaran los derechos de los interlocutores sociales y garantizaran una gobernanza responsable, la transparencia y marcos de evaluación basados en los resultados. La utilización de alianzas público-privadas para financiar la infraestructura y los servicios públicos planteaba el riesgo de conflictos de intereses, con posibles efectos negativos en el acceso universal a los servicios y su calidad.

131. La OIT debería ampliar su participación y visibilidad en las políticas internacionales de cooperación para el desarrollo, por ejemplo, con los organismos regionales y mundiales de las Naciones Unidas, el foro del ECOSOC sobre el seguimiento de la financiación para el desarrollo y la Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo. La OIT, preservando sus valores tripartitos fundamentales, debería tratar activamente de forjar alianzas con otros actores pertinentes, incluida la sociedad civil, y apoyar el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva como medios para la consecución de los ODS. Se necesitaba una hoja de ruta para la participación de la OIT en el foro político de alto nivel de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible que se celebraría en la Asamblea General en 2019 en el que se revisaría el ODS 8.

132. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, señaló la importancia de las alianzas y la financiación para alcanzar las aspiraciones de la Agenda 2063 y dijo que la financiación debería encararse en dos niveles. En el primer nivel, era necesario fortalecer la movilización de recursos internos, con sistemas de gasto público más eficientes, así como apoyo financiero y técnico para reforzar el desarrollo de los sectores industrial y privado, incluido el crecimiento del comercio. El Plan de Acción de África sobre Eficacia del Desarrollo incluía principios y mecanismos para la movilización de recursos nacionales, fondos estratégicos soberanos a través de los mercados de capital y plataformas, y mayor capacidad para fomentar las alianzas público-privadas. Su grupo sugería que se definieran modelos adaptados de movilización de recursos internos y cooperación que mejoraran la participación de las instituciones sociales y de microfinanciación en la financiación, movilizaran los recursos de la diáspora, ayudaran a los países a establecer alianzas para la inversión que condujeran a la creación de empleo, fomentando al mismo tiempo la responsabilidad social de las empresas y la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de programas innovadores para el crecimiento económico, y atrayendo inversiones privadas en la cooperación para el desarrollo. El orador solicitó el apoyo de la OIT para un programa sobre la transición de la economía informal a la formal. El segundo nivel se refería a mecanismos innovadores como medio de fomentar la cooperación para el desarrollo. Por ejemplo, en 2017 los mandantes de la región de África habían adoptado un marco de acción para la cooperación Sur-Sur y el trabajo decente.

133. Los principios de gestión, seguimiento y evaluación basadas en resultados y la financiación adecuada de las administraciones del trabajo eran importantes. Las organizaciones de empleadores tenían que promover el respeto de los derechos en el sector privado y en las alianzas público-privadas. Las organizaciones de trabajadores fuertes y representativas podrían contribuir a la elaboración de estrategias de financiación. La Oficina debería aprovechar la reforma de las Naciones Unidas para mejorar la eficacia y posición del

Programa de Trabajo Decente como elemento central de los MANUD. Los mandantes también deberían recibir apoyo con miras a reforzar sus capacidades para absorber recursos.

134. El miembro gubernamental de China, hablando en nombre del ASPAG, dijo que sus comentarios se basaban en principios, aspectos técnicos y actividades. Con respecto a los principios, consideraba que la cooperación para el desarrollo era vital para el suministro de bienes públicos destinados a reducir los déficits de trabajo decente y había aportado resultados positivos para todos, y que los mandantes tenían la responsabilidad compartida de alcanzar los ODS. En cuanto a los aspectos técnicos, señaló que la Oficina tenía que participar más en las alianzas entre múltiples interesados. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, que eran complementarias de la cooperación Norte-Sur, ayudaban a los países a atender sus necesidades con el respaldo de otros países del Sur Global. La Oficina debería esforzarse por lograr una financiación más adaptable, innovadora y de fuentes diversas, entre otras, el sector privado y fuentes internas. La OIT tendría que seguir incorporando las cuestiones de género y las que guardaban relación con la discapacidad en sus programas. Por lo que se refería a las actividades, el orador indicó que la Oficina debería aplicar una política de descentralización y reforzar la colaboración entre las oficinas exteriores y la sede por medio de equipos de trabajo mundiales. La incorporación de los PTDP en los MANUD y los marcos nacionales eran una responsabilidad compartida de los mandantes, y la apropiación de los programas por los países y el desarrollo de la capacidad de los mandantes eran importantes.

135. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que Albania, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Noruega y Serbia se sumaban a la intervención. El grupo se había comprometido a proporcionar de forma colectiva el 0,7 por ciento del INB como asistencia oficial para el desarrollo dentro de los plazos establecidos en la Agenda 2030. Sin embargo, no bastaba con esa aportación, y se requerían nuevas alianzas, modelos innovadores de financiación y recursos nacionales, como se preveía en la Agenda de Acción de Addis Abeba. La OIT debería procurar crear alianzas productivas, inclusivas, innovadoras y de múltiples interesados como las que ponían en práctica modelos de responsabilidad social empresarial y de empresas sostenibles. Dichas alianzas deberían armonizarse con las normas laborales y tener en cuenta las perspectivas climáticas y ambientales y el documento final del foro del ECOSOC sobre el seguimiento de la financiación para el desarrollo, celebrado en 2018. La OIT debería establecer su estrategia en materia de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas mencionada en el informe de la Oficina con arreglo a la resolución sobre la Revisión cuadrienal amplia de la política, de 2016. Asimismo, tendría que aumentar su colaboración con otros organismos multilaterales, organizaciones de la sociedad civil, instituciones financieras y bancos de desarrollo, empresas privadas y representantes de actores en la economía informal y rural, y al mismo tiempo promover y salvaguardar los principios del tripartismo y el diálogo social. El programa *Better Work* de la OIT y la CFI era un buen ejemplo de una alianza innovadora y amplia.

136. La OIT tendría que seguir colaborando con los donantes para ampliar las modalidades flexibles de financiación como la CSPO, a la que algunos Estados miembros de la UE fueron los primeros en contribuir. La UE apoyó la introducción de un gravamen del 1 por ciento a las contribuciones complementarias y duplicó la contribución de la OIT al arreglo de participación en la financiación de los gastos de un sistema de coordinadores residentes más robusto. La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería centrarse en resultados, mejorar la coherencia de las políticas asegurando la promoción de las normas del trabajo por los PTDP y los MANUD, fortalecer acciones conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas y evaluar el impacto. También debería aplicar principios internacionales acordados como la transparencia, la rendición de cuentas, el enfoque en resultados, la apropiación por los países y las alianzas inclusivas. Tendría que ser adaptable y receptiva a las prioridades nacionales cambiantes; tener en cuenta las cuestiones

relacionadas con el clima y el medio ambiente; apoyar la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y la no discriminación del colectivo LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales), e incluir un enfoque en la protección social y el empleo de los jóvenes.

137. Para terminar, la oradora apuntó que la OIT debería conseguir la implicación de los interlocutores sociales para: i) asegurar que en sus esfuerzos por fomentar las alianzas a todos los niveles reuniera a una amplia gama de partes interesadas; ii) promover nuevas formas de movilización de recursos entre los donantes tradicionales y no tradicionales para una financiación flexible, y iii) mejorar la presentación de informes sobre los resultados para asegurar una óptima relación calidad-precio.

138. El miembro gubernamental de Filipinas, hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), apoyó todas las reformas de las Naciones Unidas y la OIT que fortalecieran la colaboración entre los mandantes tripartitos y mejoraran las condiciones de vida de los trabajadores. La OIT tenía que desempeñar un importante papel en la consecución del ODS 8, pero como consecuencia de sus limitados recursos no podría hacerlo por sí sola y necesitaría el apoyo de sus mandantes tripartitos. A fin de reasignar fondos a las prioridades apropiadas, recomendó que la labor y los logros de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo fueran evaluados por una tercera parte y que las Naciones Unidas supervisaran el desempeño de las organizaciones especializadas, en particular la OIT, para evitar la duplicación de actividades.

139. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la Oficina podría prestar asistencia a sus mandantes tripartitos para explicar a los responsables de la formulación de políticas qué impacto tenía el trabajo decente sobre el desarrollo, de modo que ello quedara correctamente reflejado en los presupuestos y en la asignación de recursos nacionales. La OIT tendría que seguir mejorando los datos obtenidos mediante su tablero de instrumentos de la cooperación para el desarrollo. La OIT debería utilizar las conclusiones de las evaluaciones para fortalecer sus actividades en ámbitos como la aplicación de la legislación laboral, el aprendizaje y el empoderamiento económico de la mujer. Era preciso ampliar la movilización de recursos y las alianzas, así como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Las alianzas eficaces con el sector privado y con otras organizaciones podrían contribuir a avanzar en las cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo.

140. El miembro gubernamental de Argelia hizo suya la intervención del miembro gubernamental del Senegal, que había hablado en nombre del grupo de África. Señaló la aparición de nuevos planteamientos para la financiación del desarrollo sostenible y la movilización de recursos que incluían la financiación procedente del sector privado. Su país había establecido un programa de cooperación Sur-Sur sobre protección social y diálogo social como parte de nuevos enfoques de financiación para el desarrollo.

141. La miembro gubernamental de Suiza apoyó los servicios operacionales comunes entre los organismos de las Naciones Unidas en el terreno. No era necesaria la presencia física de la OIT en cada región, pero había que asegurar la estructura tripartita. La OIT debería ampliar su cooperación con el sector privado a fin de diversificar sus fuentes de financiación y formular diferentes opciones destinadas a aumentar las contribuciones voluntarias para 2030. Correspondía a los gobiernos crear unas condiciones favorables para promover el empleo y el crecimiento inclusivo e incorporar disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. La OIT debería desempeñar una función más activa en las cuestiones que vinculaban el comercio y la cooperación.

142. El miembro gubernamental de Egipto hizo suya la intervención del miembro gubernamental del Senegal, que había hablado en nombre del grupo de África. Era importante promover las inversiones, incluidas las de carácter local, por medio de la adopción de la legislación

necesaria. Los inversores y las pymes requerían garantías para poder aumentar los salarios, y había que incluir disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Las alianzas público-privadas, en particular con organizaciones de la sociedad civil, deberían formar parte de la estrategia de la OIT sobre cooperación para el desarrollo.

143. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria señaló que era necesario implicar a todas las partes en la cooperación eficaz para el desarrollo. Apuntó que un estudio de la OIT sobre la situación de los trabajadores sirios en el Líbano exponía que dichos trabajadores competían con sus homólogos libaneses para conseguir puestos de trabajo en los sectores de la construcción y la agricultura. En 2007, la República Árabe Siria había adoptado acuerdos de cooperación con el Líbano para asegurar que los trabajadores de ambos países gozaran de condiciones de trabajo similares. El orador destacó la importancia del trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores. Respaldó la intervención efectuada por el miembro gubernamental de China.

144. El miembro gubernamental del Brasil aludió a la función y las obligaciones de los mandantes de la OIT y la Oficina respecto de impulsar alianzas y dotar de fondos suficientes a las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo. Un aspecto importante era el fortalecimiento de la capacidad y de las instituciones locales a fin de promover el Programa de Trabajo. Había posibilidades de cooperación trilateral entre el Brasil, la OIT y terceros países, en especial para erradicar el trabajo infantil. Un ejemplo de buenos resultados era la cooperación Sur-Sur destinada a promover el trabajo decente en los países productores de algodón de África y América Latina. La puesta en práctica de la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas, y el logro de una mayor coherencia entre las actividades en el terreno y las políticas nacionales requerían una mayor coordinación de las operaciones en el terreno con otras organizaciones internacionales. Era menester que las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo se centraran en las prioridades cruciales, velaran por la igualdad de género y aplicaran la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al colaborar con el sector privado. Convenía que la OIT tuviera un papel destacado en la Segunda Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur que se celebraría en la Argentina en marzo de 2019. Había que ser cauto al considerar las recomendaciones formuladas en los informes del sistema de control de la OIT en relación con la cooperación para el desarrollo para evitar que se impusieran condicionalidades indebidas. Promover el Programa de Trabajo Decente si se utilizaba únicamente un enfoque basado en los derechos tenía limitaciones; había que combinarlo con un enfoque basado en el empleo. La cooperación para el desarrollo debía abarcar el desempleo de los jóvenes y otras formas de discriminación en los mercados de trabajo, en especial contra la mujer, pero también contra las personas con discapacidad.

145. El representante de Palestina preguntó a la Oficina y a los presentes cómo se podía lograr el desarrollo si se estaba bajo el yugo de la colonización y la ocupación; esa última imponía múltiples obstáculos a su desarrollo. Se preguntaba de qué modo Gaza podía desarrollarse si hacía 12 años que estaba ocupada, el agua y el mar estaban contaminados, las escuelas estaban siendo demolidas, y estaba siendo bombardeada. Las poblaciones de la Ribera Occidental tenían calles bloqueadas y divididas y carecían de suficiente acceso a sus recursos naturales. Pese a las dificultades, el Gobierno de Palestina trabajaba a fondo para que hubiera trabajo decente. Gracias al apoyo de la OIT y la promulgación de tres leyes se había institucionalizado el diálogo social, concretamente en relación con la seguridad social, el salario mínimo y la actividad sindical.

146. El miembro gubernamental de Filipinas señaló que los mandantes de la OIT tenían un importante papel que cumplir promoviendo la financiación pública, privada, nacional e internacional de los resultados de trabajo decente. Las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo podían activar diversas fuentes de financiación y captar la participación de los mandantes tripartitos en la formulación y aplicación de las políticas para lograr resultados

en materia de trabajo decente a nivel nacional. Para poder cumplir los compromisos contraídos era necesario aumentar la cooperación entre el Gobierno, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y las oficinas de país. La presentación periódica de informes sobre la situación financiera de los proyectos de cooperación para el desarrollo podía optimizarse si se utilizaban tecnologías modernas que aseguraran y preservaran la transparencia. La Agenda de Acción de Addis Abeba ponía el acento en la movilización de recursos para la ejecución de estrategias de desarrollo sostenible. La OIT tenía que prepararse para nuevos desafíos y oportunidades y fortalecer la capacidad de sus mandantes para asumir un papel destacado en las estrategias nacionales de ejecución.

147. El miembro gubernamental de Ghana hizo suya la opinión del miembro gubernamental del Senegal en nombre del grupo de África. La financiación para el desarrollo y el mantenimiento de las alianzas eran determinantes para la aplicación efectiva de las políticas nacionales. Era preciso que la OIT revisara los marcos para acceder a la financiación común, los cuales tenían que adaptarse a las particularidades de los Estados Miembros. El crecimiento económico daría lugar a la creación de empleos decentes si los gobiernos trabajaban de consuno con los interlocutores sociales, el sector privado, los actores sociales, las instituciones filantrópicas y la sociedad civil. La colaboración entre los gobiernos y el sector privado por medio de alianzas público–privadas y acuerdos bilaterales requeriría un sistema eficaz y eficiente de servicio público que respondiera adecuadamente al crecimiento y el desarrollo del sector privado. Ghana tenía en marcha un programa de mediano plazo para reformar el sector público a fin de que el sector privado pudiera prosperar. Competía a los gobiernos establecer sistemas nacionales de seguimiento y evaluación fuertes que permitieran medir la evolución de los resultados de los programas. Ghana estaba en condiciones de asumir esa responsabilidad gracias a la reciente creación del Ministerio de Supervisión y Evaluación.

148. La Vicepresidenta empleadora aludió a la responsabilidad de la Comisión de situar a la OIT en posición de cumplir su misión y su mandato en el contexto de los ODS y la reforma de las Naciones Unidas. Desde el punto de vista de los empleadores, las conclusiones de las deliberaciones de la Comisión deberían incluir los siguientes puntos: i) la cooperación para el desarrollo debería apoyar la promoción del empleo, un entorno propicio y sostenible para las empresas y las pymes, y la transición a la economía formal; ii) los PTDP tenían que basarse en la demanda y las necesidades y estar vinculados con la realidad sobre el terreno; iii) los proyectos basados en la oferta debían reemplazarse por programas a largo plazo cuyos resultados fueran duraderos y respetaran la igualdad de género, en particular el emprendimiento y el liderazgo de las mujeres; iv) la influencia de la OIT en la reforma de las Naciones Unidas debía ampliarse, sin comprometer el tripartismo y el diálogo social, a fin de conseguir la plena integración de los PTDP en los MANUD, y debería examinarse la estructura en el terreno en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas; v) la eficacia de la colaboración de la OIT con el sector privado debía potenciarse a fin de promover las inversiones, la creación de empleo, las oportunidades de aprendizaje y las soluciones para el lugar de trabajo, evitando condicionalidades que pudieran desalentar la participación del sector privado y aprovechando plenamente las alianzas público-privadas; vi) el fomento de la capacidad debía centrarse en el desarrollo institucional de los mandantes y basarse en programas dotados de recursos adecuados para ayudar a los interlocutores sociales a afirmar su papel en el proceso nacional de los ODS; vii) convenía que la OIT recurriera a una combinación de mecanismos tradicionales o nuevos para dotar de recursos a sus actividades de cooperación para el desarrollo; viii) los gobiernos tenían que prever condiciones propicias para el diálogo social en los planes nacionales de desarrollo, y la OIT debería asegurarse de que los interlocutores sociales contribuyeran a ellos; ix) la coherencia de las políticas era fundamental en la OIT, y era evidente que los gobiernos y la OIT debían fomentarla en colaboración con las instituciones financieras internacionales y los organismos de las Naciones Unidas, y x) la OIT había de cuidarse de promover cláusulas laborales en los acuerdos de comercio si no contaba con datos fiables que las sustentaran.

149. El Vicepresidente trabajador dijo que los gobiernos y el sector privado tenían una importante responsabilidad respecto del logro de los ODS, y que la cooperación para el desarrollo era necesaria para complementar sus iniciativas. El trabajo decente era crucial para el bienestar de los trabajadores, y era preciso que la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular incorporaran el diálogo social y la igualdad de género. Además, los gobiernos debían responder por la rendición de cuentas y la transparencia de los resultados y por la inclusión de los interlocutores sociales. El Grupo de los Trabajadores estaba preocupado por la reforma de las Naciones Unidas y sus consecuencias para el futuro de la Organización, y esperaba que la OIT fuera invitada a participar plenamente en las discusiones en curso en la Asamblea General sobre la reforma del sistema de coordinadores residentes. Las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, el derecho de negociación colectiva, la estructura tripartita de la OIT y el fomento de la capacidad eran esenciales para regular los mercados de trabajo y debían integrarse plenamente en los marcos de las Naciones Unidas y en las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo. Convenía además que la OIT desarrollara más la capacidad de los interlocutores sociales en función de las necesidades, en particular en sus cinco programas de referencia. Era preciso que la OIT aumentara su visibilidad y promoviera el diálogo social como un instrumento de gobernanza democrática.

Discusión del proyecto de conclusiones

Preámbulo

Título

150. El título del preámbulo fue adoptado.

Primer párrafo del preámbulo

151. El primer párrafo del preámbulo fue adoptado.

Segundo párrafo del preámbulo

152. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «fundamentales del trabajo» después de «normas» a fin de que la atención se centrara en los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

153. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda por considerarla restrictiva.

154. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda y dijo que era importante tener en cuenta todo el corpus de normas internacionales del trabajo. El preámbulo estaba bien equilibrado y no necesitaba más cambios.

155. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. Era demasiado restrictiva y el texto resultante excluiría importantes normas técnicas del trabajo.

156. La enmienda no fue adoptada.

157. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre del miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda destinada a insertar, después de «Declaración sobre la Justicia Social», «la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Plan de Acción de Buenos Aires para Promover y Realizar la Cooperación Técnica entre los Países en Desarrollo (1978)». La enmienda tenía por objeto reafirmar los principios fundamentales sobre los derechos relacionados con el trabajo universalmente reconocidos. En tal sentido, recalcó las disposiciones del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la importancia primordial del Plan de Acción de Buenos Aires para la cooperación Sur-Sur.

158. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

159. El miembro gubernamental de China apoyó la enmienda y señaló que añadía solidez al preámbulo.

160. La enmienda fue adoptada.

161. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Gobierno del Canadá, presentó una enmienda a fin de sustituir «contienen orientaciones útiles al respecto» por «reconocen la importancia del trabajo decente»; se subrayaría así la importancia de los principios del trabajo decente.

162. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda.

163. La enmienda fue adoptada.

164. El segundo párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Tercer párrafo del preámbulo

165. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre del miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para sustituir «con arreglo a» por «teniendo en cuenta, cuando proceda,». Habida cuenta de que los principios de Busan y el documento final de Nairobi no eran vinculantes para la OIT, no correspondía buscar una armonización rigurosa con esos principios.

166. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

167. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda pues a su juicio debilitaba el significado de la oración.

168. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, indicó que los principios de transparencia y rendición de cuentas eran de interés, pero que no todo el contenido de los dos textos de referencia era pertinente. Respaldó la enmienda.

169. La enmienda fue adoptada.

170. El tercer párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

171. El preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Parte I

Título

172. El título de la parte I fue adoptado.

Punto 1

173. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a insertar en la primera línea «, entre otras cosas» después de «debido a». Cabía reconocer que en el mundo del trabajo estaban produciéndose otros cambios, además de los detallados en el texto.

174. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

175. La enmienda fue adoptada.

176. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «difusión» por «transformación» a fin de aclarar que la tecnología no sólo iba extendiéndose en el mundo sino que iba transformándose.

177. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

178. La enmienda fue adoptada.

179. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para añadir después de la primera oración «Sin embargo, la pobreza persiste.». Se procuraba recalcar la importancia de erradicar la pobreza en relación con el ODS 1 y las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo.

180. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

181. La miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda, y adujo que la pobreza era independiente de los factores enumerados en la primera oración.

182. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, Brasil y Eswatini (antes conocido como Swazilandia) no apoyaron la enmienda.

183. La enmienda fue adoptada.

184. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a suprimir «de ingresos». Se buscaba dar reconocimiento a otras desigualdades que afectaban a los jóvenes, las mujeres y otros grupos, además de la desigualdad de ingresos.

185. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Era preciso resaltar los ingresos, y el ODS 10 se refería específicamente a ello.

186. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

187. La enmienda no fue adoptada.

188. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar, después de «mercado de trabajo», «, en particular los que se

desempeñan en la economía informal y la economía rural». Se procuraba que el texto fuera más incluyente.

189. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

190. Los miembros gubernamentales de China y Eswatini, y el miembro gubernamental de Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

191. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, propuso una subenmienda para que la formulación rezara: «El acceso al trabajo decente también plantea un desafío para los que se desempeñan en la economía informal y la economía rural.».

192. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda, al igual que los miembros gubernamentales de Australia y Senegal, hablando este último en nombre del grupo de África.

193. La subenmienda fue adoptada.

194. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

195. El miembro gubernamental de Turquía presentó una enmienda para que a continuación de la última oración se añadiera «En particular, el gran número de refugiados impone una pesada carga a las economías de determinados países. Ésta debería reducirse mediante la cooperación internacional para asegurar una distribución equilibrada y justa de la carga.».

196. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la propuesta de insertar una referencia a los refugiados. Propuso una subenmienda para que la oración rezara: «En particular, un gran número de refugiados puede imponer una carga excesiva a las economías de los países de acogida. La cooperación internacional debería servir para reducirla, a fin de asegurar una distribución de la carga y la responsabilidad más previsible y justa.».

197. La Vicepresidenta empleadora opinó que, teniendo en cuenta la gravedad y el alcance de la cuestión, no debía introducirse una enmienda de ese tipo en el punto en que se encontraba la discusión. No había habido un debate del asunto en la Comisión, y su Grupo no estaba a favor de respaldar la enmienda.

198. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda; se correspondía con la discusión celebrada en 2017 sobre la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

199. La miembro gubernamental del Líbano dijo que su país apoyaba la enmienda y la subenmienda. Con el apoyo del miembro gubernamental de Jordania, propuso una nueva subenmienda para insertar «y perturba el mercado de trabajo de los» antes de «países de acogida», sustituir «debería servir para reducirla» por «debería servir para ocuparse de ella y reducirla» y añadir «y dar una solución duradera a la crisis de los refugiados» al final de la oración. El gran número de refugiados en su país repercutía con fuerza en el mercado de trabajo y hacía competir a refugiados y nacionales. Se necesitaba asistencia de la comunidad internacional para reducir la carga y encontrar soluciones duraderas a la crisis de los refugiados.

200. El miembro gubernamental de Turquía subrayó que la difícil situación de los refugiados en Oriente Medio era bien conocida. Imponía una excesiva responsabilidad en los países

vecinos y exigía una coordinación y una respuesta internacionales específicas. Era importante que el punto 1 hiciera mucho hincapié en esa cuestión con respecto a la problemática del trabajo decente y el mercado de trabajo.

201. La Vicepresidenta empleadora consideró que el tema del debate revestía gran importancia. Sin embargo, dado que no se había abordado en la reunión plenaria de la Comisión ni en el grupo de redacción, la introducción del tema mediante el proceso de enmienda planteaba un problema de procedimiento.

202. El Presidente señaló a la atención de la Comisión la última oración del punto 1, que rezaba «Las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres han afectado a muchos países y han dado lugar a desplazamientos forzosos». La enmienda propuesta reforzaba esa oración pues resaltaba un aspecto específico de la misma, por lo que era aceptable.

203. El Vicepresidente trabajador dijo que la subenmienda suplementaria no debía bloquear la discusión. Apoyó la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Turquía y la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros y esperaba que hubiera consenso en torno a ambas.

204. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que entendía las preocupaciones expresadas por los miembros gubernamentales del Líbano y Jordania. No obstante, era importante mantener el equilibro del texto; no necesitaba más enmiendas.

205. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda presentada por la UE y sus Estados miembros con miras a alcanzar un consenso sobre el problema de los refugiados. Señaló que la expresión «perturba el mercado de trabajo de los», en la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Líbano, era peyorativa.

206. El miembro gubernamental del Pakistán apoyó la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros. Todo el mundo comprendía el desafío al que hacían frente los países de acogida como Jordania y Líbano. Indicó que la nueva subenmienda presentada por la miembro gubernamental del Líbano estaba en consonancia con la Recomendación núm. 205 y los principios rectores de la OIT sobre el acceso al mercado de trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza. Por último instó al Grupo de los Empleadores a que diera su apoyo a la enmienda y la subenmienda.

207. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no respaldó ninguna enmienda al texto. Compartía la opinión del Grupo de los Empleadores de que no incumbía a la sesión plenaria abordar las cuestiones planteadas en ellas y de que el propósito de la Comisión era proporcionar orientación a la OIT para que mejorara la eficacia de sus actividades de cooperación para el desarrollo.

208. El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la nueva subenmienda presentada por la miembro gubernamental del Líbano y comentó que su país enfrentaba desafíos similares con los refugiados rohingya.

209. El Presidente manifestó que la nueva subenmienda presentada por la miembro gubernamental del Líbano no había recibido apoyo suficiente, y en consecuencia no fue adoptada. Pasó a debatir la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros, e indicó que tenía suficiente respaldo.

210. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una nueva subenmienda para sustituir «la cooperación internacional para asegurar una distribución equilibrada y justa de la carga» por «la responsabilidad compartida».

211. La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos.

212. El Vicepresidente trabajador reafirmó su apoyo a la subenmienda presentada por la UE y sus Estados miembros y recordó que esta cuestión ya se había examinado ampliamente en los dos años anteriores como parte del proceso conducente a la adopción de la Recomendación núm. 205. Su Grupo no se oponía a la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos pero deseaba conocer la opinión de otros miembros gubernamentales al respecto.

213. El miembro gubernamental del Pakistán no respaldó la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, que en su opinión menoscababa la esencia del texto.

214. La miembro gubernamental del Líbano no apoyó la nueva subenmienda. Subrayó que era fundamental mantener la referencia a la «cooperación internacional».

215. El miembro gubernamental de China recordó que las conclusiones concernían a la cooperación para el desarrollo, de modo que en el texto deberían conservarse las palabras «la cooperación internacional». Respaldó la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros.

216. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, Turquía y Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, no respaldaron la nueva subenmienda.

217. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó otra subenmienda, que recibió el apoyo de la Vicepresidenta empleadora, para mantener las palabras «la cooperación internacional» en la oración.

218. La miembro gubernamental de la India propuso una nueva subenmienda para suprimir las palabras «de acogida», pues dentro de los países podían producirse desastres.

219. El Presidente pidió que la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros se examinara antes que las otras subenmiendas.

220. El miembro gubernamental del Pakistán no respaldó la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos. La terminología correcta relativa a la cuestión de la responsabilidad y carga compartidas debería tomarse de la Recomendación núm. 205, en la que se aludía claramente a ella.

221. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no respaldó la nueva subenmienda. Señaló que la subenmienda inicial había suscitado un consenso.

222. El Vicepresidente trabajador apuntó que incumbía a los gobiernos abordar esta cuestión dentro del marco de la cooperación. La subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros era equilibrada.

223. El miembro gubernamental de Turquía no dio su apoyo a la nueva subenmienda.

224. El miembro gubernamental de China destacó que la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros estaba en consonancia con la Recomendación núm. 205, y en consecuencia la respaldó.

225. El Presidente expuso que las dos otras subenmiendas propuestas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos no habían recibido suficiente apoyo.

226. La subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros fue adoptada.

227. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

228. El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 2

229. El punto 2 fue adoptado.

Punto 3

230. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «la plena aplicación de la Agenda de Acción de Addis Abeba y el cumplimiento del ODS 17 son imperativos. Además,», después de «En ese sentido,». Era importante incluir una referencia a la Agenda de Acción de Addis Abeba, pues en ella se establecía la financiación para el desarrollo después de 2015.

231. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda, y lo mismo hizo el miembro gubernamental de China.

232. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldó la enmienda pero propuso subenmendarla para suprimir la palabra «plena», pues en su opinión no era realista mantenerla.

233. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental del Pakistán apoyaron la enmienda.

234. La miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros.

235. La subenmienda no fue adoptada.

236. La enmienda fue adoptada.

237. El miembro gubernamental del Brasil presentó una enmienda, que recibió el apoyo del miembro gubernamental de China, para sustituir «que las políticas y los instrumentos sean independientes y transparentes» por «el fomento de la cooperación para el desarrollo». El texto original no pertenecía al ámbito de aplicación de las conclusiones sobre cooperación para el desarrollo.

238. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda.

239. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

240. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda que rezaría: «asegurar la independencia y la

transparencia de las políticas e instrumentos, así como el fomento de la cooperación para el desarrollo». Señaló que era importante aludir a las independencia y transparencia de las políticas e instrumentos.

241. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la subenmienda.

242. La subenmienda fue adoptada.

243. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

244. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir la última oración del punto. En su opinión, no resultaba claro lo que se entendía por «instrumentos de financiación innovadores».

245. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Señaló que si se suprimía la oración el texto no se ajustaría a los objetivos de la discusión general. La financiación innovadora era decisiva para el logro de los ODS, al igual que lo eran las disposiciones fiscales.

246. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda. Indicó que la OIT debía encontrar nuevos medios para financiar sus actividades de cooperación para el desarrollo, y añadió que en el grupo de redacción se habían facilitado aclaraciones con respecto a los medios de financiación innovadores.

247. La enmienda no fue adoptada.

248. El Vicepresidente trabajador puso de relieve la importancia de alcanzar un amplio consenso sobre esta cuestión para que las conclusiones fueran ampliamente aceptadas. Señaló también que en el grupo de redacción se había llegado a un acuerdo al respecto y que las cuestiones relacionadas con la financiación innovadora se incluirían para su examen en el texto introductorio del punto 9. Solicitó a la secretaría aclaraciones sobre el procedimiento que debía seguirse.

249. El Presidente explicó que el procedimiento aceptado por la Comisión y aplicado de forma sistemática consistía en que cuando una enmienda no recibía suficiente apoyo no se adoptaba.

250. La Vicepresidenta empleadora señaló que los interlocutores sociales rendían cuentas unos a otros con respecto a la observancia de los procedimientos correctos y reiteró que su Grupo no apoyaba la enmienda.

251. El Vicepresidente trabajador pidió que se adoptara un enfoque positivo y señaló la buena fe de su Grupo y su respeto del tripartismo. Indicó asimismo que a su Grupo le preocupaba sobremanera la cuestión de la financiación innovadora, que no se había abordado, y que de las actas del grupo de redacción había inferido que durante la discusión de la Comisión tendrían la oportunidad de plantear esa preocupación.

252. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, destacó la importancia de los procedimientos apropiados y la necesidad de concluir los debates de forma eficaz.

253. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, instó a la Comisión a que centrara su atención en las esferas de acuerdo y no en las de desacuerdo, y apuntó la necesidad de escuchar al Grupo de los Trabajadores. La cuestión objeto de examen

se abordaba en el punto 9, *d),* de manera que quizá podría alcanzarse un compromiso en este punto.

254. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «disposiciones fiscales sostenibles e» después de «recurrir a» en la última oración.

255. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

256. La enmienda fue adoptada.

257. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4

258. El miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda, con el apoyo del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, para insertar «sensibilizar a los mandantes acerca de los vínculos entre el comercio y el trabajo y» después de «desempeña un papel fundamental para». El propósito era destacar la necesidad de que la OIT llevara a cabo investigaciones y análisis que aumentaran la coherencia y la congruencia de conformidad con el ODS 8 y las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptadas por la Conferencia en su 106.ª reunión (2017).

259. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para insertar «sensibilizar a los mandantes mediante la realización de investigaciones sobre el comercio y el trabajo» después de «desempeña un papel fundamental para», ya que la base de conocimientos disponible presentaba resultados desiguales en relación con los vínculos entre el comercio y el trabajo.

260. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, pero no la subenmienda.

261. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda.

262. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, pero no la subenmienda.

263. La subenmienda no fue adoptada.

264. La enmienda fue adoptada.

265. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «bancos multilaterales de desarrollo» por «bancos e instituciones de desarrollo multilaterales y regionales».

266. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de China, India y Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

267. La enmienda fue adoptada.

268. El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 5

269. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir al final del punto «, garantizando el Programa de Trabajo Decente.».

270. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para sustituir «garantizando» por «promoviendo», ya que una garantía exigiría una supervisión poco realista.

271. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de China, India, Zimbabwe, Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Senegal, hablando este último en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

272. La subenmienda fue adoptada.

273. La enmienda fue enmendada en su forma subenmendada.

274. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Parte II

Título

275. El título de la parte II fue adoptado.

Punto 6

276. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «, entre otras cosas,» después de «se basa».

277. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldaron la enmienda.

278. La enmienda fue adoptada.

279. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que no afectaba a la versión en español para sustituir *«des droits humains»* por *«des droits de l'homme»* en la versión en francés. Solicitó la orientación de la secretaría a ese respecto.

280. La Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Francia, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Bélgica, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

281. El representante del Secretario General informó de que el término francés *«des droits humains»* se había utilizado en normas internacionales del trabajo recientemente adoptadas por la Conferencia.

282. La enmienda fue adoptada.

283. El miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo del miembro gubernamental de China, presentó una enmienda para insertar «y la igualdad de género» después de «derechos humanos», a fin de poner de relieve la cuestión de la igualdad de género, en particular a la luz de la Memoria del Director General a la Conferencia, *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*.

284. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para insertar «incluida» antes de «la igualdad de género», para destacar que ésta también era un derecho humano.

285. El Vicepresidente trabajador, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

286. En respuesta a una pregunta formulada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, la representante adjunta del Secretario General confirmó que los instrumentos internacionales fundamentales sobre derechos humanos incluían la igualdad de género.

287. La subenmienda fue adoptada.

288. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

289. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7

290. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir «participará en el» por «tiene un papel importante que desempeñar en la puesta en práctica del» a fin de subrayar el papel que la Oficina debería desempeñar en la reforma de las Naciones Unidas.

291. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

292. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, aduciendo que la formulación original reflejaba mejor la necesidad de la participación de la OIT antes de la efectiva aplicación de la reforma de las Naciones Unidas.

293. La enmienda fue adoptada.

294. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar «que aprovechar las» antes de «nuevas oportunidades», a fin de aclarar la redacción.

295. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

296. La enmienda fue adoptada.

297. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir la última frase del punto 7, pues la consideraba innecesaria.

298. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda y señaló que la idea de que la OIT era una organización que estaba preparada para cumplir su cometido en la reforma de las Naciones Unidas era importante.

299. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

300. La enmienda no fue adoptada.

301. El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Parte III

Título

302. El título de la parte III fue adoptado.

Punto 8

303. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda para sustituir «construir una comunidad mundial con un futuro compartido de trabajo decente para todos» por «promover un futuro con trabajo decente para todos», a fin de mejorar la redacción y que la atención se centrara en el papel de la OIT para lograr el trabajo decente para todos.

304. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

305. El miembro gubernamental de China no respaldó la enmienda y señaló que el texto original subrayaba mejor la responsabilidad compartida en el logro de los ODS, así como el valor de la cooperación para el desarrollo en los países en desarrollo.

306. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

307. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental del Canadá, propuso una subenmienda para sustituir «futuro» por «futuro común».

308. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

309. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales del Brasil y la India no apoyaron la subenmienda.

310. El miembro gubernamental de China, hablando en nombre del ASPAG, no apoyó la subenmienda y señaló que el texto original reflejaba la aspiración del ASPAG a una cooperación para el desarrollo inclusiva.

311. El miembro gubernamental de Zimbabwe no apoyó la subenmienda, señalando la necesidad de destacar las responsabilidades compartidas en materia de cooperación para el desarrollo.

312. El miembro gubernamental del Brasil se refirió al acuerdo logrado en el grupo de redacción de mantener el texto original; no apoyó la enmienda.

313. La miembro gubernamental de la India también prefirió mantener el texto original.

314. La subenmienda no fue adoptada.

315. La enmienda no fue adoptada.

316. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «Las Naciones Unidas, la OIT y los otros organismos tienen un papel primordial que desempeñar en el seguimiento de la ejecución de los ODS. Debe reconocerse plenamente la singularidad de la OIT en virtud de su estructura de gobernanza tripartita y su mandato normativo, incluido su sistema de control, y preservarse la independencia de su mandato, su Constitución, su financiación y su programación.» después de «marco general de los ODS.». Su Grupo consideraba que era importante reforzar el papel de la OIT en la reforma de las Naciones Unidas.

317. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo no tenía claro el propósito de la enmienda y sugirió que ésta se acortara en aras de una mayor claridad.

318. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, dijo que apoyaba la enmienda, pero que deseaba proponer una subenmienda para suprimir la última parte de la oración, «y preservarse la independencia de su mandato, su Constitución, su financiación y su programación».

319. El miembro gubernamental de China no apoyó la enmienda ni la subenmienda.

320. El miembro gubernamental del Brasil señaló que los temas que se habían añadido en la enmienda eran similares a los que ya figuraban en el punto 8, *c);* no respaldó la enmienda ni la subenmienda.

321. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda propuesta por el grupo de África.

322. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda, pero introdujo otra subenmienda para que el texto dijera: «Las Naciones Unidas, la OIT y los otros organismos tienen un papel que desempeñar en el apoyo a los países para supervisar y cumplir los ODS. Debe reconocerse plenamente la singularidad de la OIT en virtud de su estructura de gobernanza tripartita y su mandato normativo, incluido su sistema de control.».

323. La Vicepresidenta empleadora presentó una nueva subenmienda a la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos para sustituir «mandato» por «papel».

324. El Vicepresidente trabajador propuso una nueva subenmienda para insertar al comienzo del punto el texto siguiente: «Las Naciones Unidas, la OIT y los otros organismos tienen un papel primordial que desempeñar en el seguimiento de la ejecución de los ODS. Debe reconocerse plenamente la singularidad de la OIT en virtud de su estructura de gobernanza tripartita y su mandato normativo, incluido su sistema de control, y preservarse la independencia de su mandato, su Constitución, su financiación y su programación.».

325. La Vicepresidenta empleadora pidió aclaraciones sobre el texto y presentó una nueva subenmienda para suprimir del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores «y preservarse la independencia de su mandato, su Constitución, su financiación y su programación.».

326. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores.

327. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores porque ponía de relieve el valor añadido de la OIT.

328. El miembro gubernamental de China y el miembro gubernamental de Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

329. La subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.

330. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 8, a)

331. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «y las regiones» después de «los países».

332. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

333. La enmienda fue adoptada.

334. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «déficits de» por «desafíos en materia de», a fin de reflejar el conjunto más amplio de dificultades relacionadas con el trabajo decente a las que se enfrentaban los países. Los déficits en materia de trabajo decente ya se habían mencionado en el punto 1.

335. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda y señaló que «los déficits de trabajo decente» era terminología habitual de la OIT. Por ejemplo, se había utilizado en la discusión de la Conferencia sobre las cadenas mundiales de suministro en 2016. Propuso una subenmienda para sustituir «déficits» por «déficits y desafíos».

336. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la subenmienda.

337. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, expresó su preferencia por el término «déficits», que consideraba más específico, pero dijo que apoyaría la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores si había consenso entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

338. El Vicepresidente trabajador reiteró que su Grupo no apoyaba la enmienda y retiró la subenmienda.

339. Los miembros gubernamentales de Eswatini y Zimbabwe, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda.

340. Los miembros gubernamentales del Brasil, Estados Unidos e India apoyaron la enmienda.

341. La enmienda no fue adoptada.

342. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para sustituir, en la versión en francés, *«concordance avec»* por *«alignement sur»,* que no afectaba a la versión en español.

343. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Francia, este último hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

344. La enmienda fue adoptada.

345. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «y los planes nacionales de desarrollo» después de «(MANUD)». En su opinión, también era necesario armonizar los PTDP con los planes nacionales de desarrollo.

346. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

347. La enmienda fue adoptada.

348. El apartado *a)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, b)

349. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que no afectaba a la versión en español para sustituir *«the elaboration of DWCPs and UNDAFs, in coordination with UN Resident Coordinators»* por *«the elaboration of DWCPs, and of UNDAFs in coordination with UN Resident Coordinators»,* con miras a aclarar el texto y salvaguardar las prioridades de la OIT.

350. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda.

351. La enmienda fue adoptada.

352. El apartado *b)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 8, b)

353. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para trasladar el apartado *f)* a continuación del apartado *b)* en aras de la coherencia y para dar mayor relevancia al apartado *f)*.

354. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para insertar «y los ODS» después de «las políticas de trabajo decente» en el apartado *f)*.

355. El Vicepresidente trabajador, el miembro gubernamental de China, el miembro gubernamental de Francia, este último hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda y la subenmienda.

356. La miembro gubernamental de la India respaldó la subenmienda pero no apoyó la enmienda, e indicó que era más lógico mantener el apartado *f)* en el lugar original.

357. La subenmienda fue adoptada.

358. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

359. El nuevo apartado siguiente al apartado *b)* fue adoptado.

Punto 8, c)

360. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar «la protección social» después de «el diálogo social», habida cuenta de que era importante hacer una mención explícita a la protección social.

361. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.

362. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda porque consideraba que no guardaba ninguna relación con los otros temas tratados en aquella parte, y en consecuencia la inserción de «la protección social» no estaba claramente justificada.

363. Los miembros gubernamentales de China y Eswatini, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando este último en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

364. La enmienda fue adoptada.

365. El apartado *c)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, d)

366. Dos enmiendas presentadas por los miembros trabajadores fueron retiradas. Una tenía por objeto sustituir «microempresas y las pymes» por «microempresas, las pymes y las multinacionales», y la otra, sustituir «y» por «,», además de «y proporcionar protección social» por «la creación de ingresos dignos y la financiación de la protección social».

367. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir al final del apartado *d)* «La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debería optimizar el potencial del sector privado en materia de desarrollo promoviendo un entorno propicio para las empresas sostenibles y resilientes.».

368. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de China, Estados Unidos, Eswatini e India, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

369. La enmienda fue adoptada.

370. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar al final del apartado *d)* «Además, la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales (2017) y las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) son instrumentos indispensables.». Los dos instrumentos reafirmaban la importancia del sector privado.

371. El Presidente dijo que el título en inglés *«ILO Declaration on Multinational Enterprises (2017)»* no era correcto. La secretaría se encargaría de insertar el título correcto: «Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social».

372. La Vicepresidenta empleadora, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

373. La enmienda fue adoptada.

374. El apartado *d)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, e)

375. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar después de «los jóvenes», «los trabajadores de la economía informal y rural».

376. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

377. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda, con el apoyo del miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE, y del miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, destinada a añadir al final del apartado *e)* «La OIT debería apoyar los esfuerzos para promover el acceso al trabajo decente para los trabajadores pobres y los trabajadores de la economía informal y rural.». La

finalidad era que quedara clara la importancia de ocuparse de las cuestiones relativas a los trabajadores pobres y los trabajadores del sector informal y la economía rural.

378. En respuesta al pedido de aclaración de la Vicepresidenta empleadora con respecto a si en la OIT se utilizaba el término «trabajadores pobres», la representante adjunta del Secretario General respondió afirmativamente pero añadió que no había una definición establecida.

379. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de China apoyaron la subenmienda.

380. La subenmienda fue adoptada.

381. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

382. Una enmienda presentada por la UE y sus Estados miembros para insertar «los trabajadores pobres» después de «jóvenes» fue retirada.

383. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «desfavorecidos» después de «otros grupos».

384. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de China y Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

385. La enmienda fue adoptada.

386. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a sustituir «excluidos del mercado de trabajo que no se benefician de una protección social adecuada» por «mediante la creación de condiciones y entornos propicios para la generación de oportunidades de empleo e ingresos».

387. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para añadir «mediante la creación de condiciones y entornos propicios para la generación de oportunidades de empleo e ingresos» al final de la oración, a continuación de «protección social adecuada».

388. La Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Francia, hablando este último en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

389. La subenmienda fue adoptada.

390. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

391. El apartado *e)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, f)

392. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda a fin de suprimir el apartado *f),* ya que mediante otra enmienda su contenido había sido desplazado creando un nuevo apartado a continuación del apartado *b).*

393. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

394. La enmienda fue adoptada.

395. En consecuencia, dos enmiendas fueron desestimadas. La primera, presentada por el grupo de África, pretendía sustituir «otros» por «los»; y la segunda, presentada por los miembros empleadores, insertar «y los ODS» después de «trabajo decente».

Punto 8, g)

396. No contó con apoyo una enmienda presentada por el miembro gubernamental del Camerún para insertar en la primera línea «y pragmático» después de «programático», y sustituir en la tercera línea «específico y programático» por «programático y pragmático, que incorpore los PTDP en los programas de reforma económica de ajuste de los donantes y otros organismos de asistencia y apoyo al desarrollo. Esta cooperación también debe incluirse en un enfoque específico». En consecuencia, fue desestimada.

397. El apartado *g)* del punto 8 fue adoptado.

Punto 8, h)

398. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda encaminada a añadir al final del apartado «, reforzando al mismo tiempo la capacidad nacional de las instituciones responsables de recibir y prestar cooperación para el desarrollo». Era importante reconocer adecuadamente el papel y la responsabilidad de las instituciones nacionales que participaban en la cooperación para el desarrollo.

399. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda, al igual que el miembro gubernamental de China, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África.

400. La enmienda fue adoptada.

401. El apartado *h)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, i)

402. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «por medio del diálogo social» después de «responsabilidad compartida» con miras a aclarar el punto. El diálogo social era muy importante en el proceso de aumentar la transparencia y la responsabilidad compartida.

403. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.

404. El miembro gubernamental de Malasia y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.

405. La enmienda fue adoptada.

406. El apartado *i)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, j)

407. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «fundamentales del trabajo» después de «normas» en la última línea.

408. El Vicepresidente trabajador consideró que el término «fundamentales del trabajo» era demasiado restrictivo y propuso una subenmienda para sustituirlo por «del trabajo pertinentes». El término se había utilizado anteriormente en un contexto similar.

409. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda ni la subenmienda propuestas y prefirió el texto original, que abarcaba todas las normas, incluidas las relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

410. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que la cuestión ya se había debatido en el grupo de redacción y señaló que debía promoverse todo el conjunto de normas. No apoyó la enmienda ni la subenmienda.

411. El miembro gubernamental de China respaldó la enmienda. Consideró que era coherente con el reconocimiento de los valores fundamentales de la OIT, que también se mencionaban en el apartado.

412. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, recordó que la Comisión ya había celebrado un debate similar. Era importante mantener el texto original.

413. El Presidente recordó que el Grupo de los Empleadores había presentado una propuesta similar relativa al segundo párrafo del preámbulo, que no había recibido apoyo.

414. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

415. El apartado *j)* del punto 8 fue adoptado.

Punto 8, k)

416. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir «y mecanismos de financiación innovadores».

417. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Era importante mantener el elemento relativo a la financiación tal como figuraba en el texto original, ya que la Agenda 2030 se basaba en las alianzas y la financiación.

418. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para mantener el texto original e insertar «respetando los principios de transparencia y rendición de cuentas» después de «financiación innovadores».

419. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.

420. La Vicepresidenta empleadora dijo que el elemento de transparencia ya se abordaba en el apartado *i),* y que no era necesario volver a mencionarlo. No apoyó la subenmienda.

421. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.

422. La subenmienda fue adoptada.

423. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

424. La miembro gubernamental de la India, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Turquía, presentó una enmienda para sustituir «regional y nacional» por «regional, nacional y local». El propósito de la enmienda era destacar las diferencias

culturales y sociales que existían a nivel local en países como la India, que tenían una diversidad multiétnica y una estructura federal.

425. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador respaldaron la enmienda.

426. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, Brasil, China y Estados Unidos, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

427. La enmienda fue adoptada.

428. El apartado *k)* del punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8, l)

429. El apartado *l)* del punto 8 fue adoptado.

430. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Parte IV

Título

431. El título de la parte IV fue adoptado.

Punto 9

Texto introductorio

432. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar al comienzo del texto «La Oficina de la OIT debe identificar las oportunidades y riesgos asociados a la utilización de todos los mecanismos innovadores de financiación del desarrollo y presentar los informes pertinentes al Consejo de Administración para su examen y la adopción de una decisión.».

433. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. La enmienda propuesta introducía una condicionalidad que eliminaría el espíritu del documento, ya que las conclusiones tenían por objeto orientar el enfoque de la OIT en su conjunto.

434. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda para sustituir «todos los mecanismos innovadores de financiación del desarrollo» por «tipos de mecanismos de financiación innovadores que son nuevos para la OIT».

435. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales del Brasil y China respaldaron la subenmienda.

436. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda. El texto propuesto introducía restricciones, condiciones y reservas en relación con la financiación de los ODS, mientras que la OIT debía ser más agresiva e innovadora a ese respecto.

437. Con el fin de facilitar la discusión y posibilitar que la Comisión llegara a un consenso, el Presidente sugirió que se suprimiera del texto propuesto por la UE y sus Estados miembros

«y presentar los informes pertinentes al Consejo de Administración para su examen y decisión».

438. La Vicepresidenta empleadora dijo que no tenía problemas con el contenido sugerido por el Presidente, pero le parecía extraño incluir ese texto en el texto introductorio del punto 9. Preguntó si el texto propuesto podía incluirse como nueva cláusula después del apartado *d)* del punto 9, 1).

439. El Vicepresidente trabajador recordó que la subenmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros había recibido un amplio apoyo. En aras del consenso, su Grupo aceptaría trasladar el texto subenmendado a continuación del apartado *d)* del punto 9, 1) siempre que el Grupo de los Empleadores estuviera dispuesto a suprimir el apartado *c)* del punto 9, 3) propuesto en una enmienda posterior.

440. La Vicepresidenta empleadora aceptó la propuesta del Vicepresidente trabajador.

441. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 9, 1)

Texto introductorio

442. El texto introductorio fue adoptado.

Punto 9, 1), a)

443. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «su valor añadido singular en» por «el tripartismo, la acción normativa y el diálogo social que constituyen el valor añadido singular de la OIT para». El propósito era destacar el valor añadido de la OIT y hacer que el texto fuera coherente con la redacción anterior sobre el tema.

444. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, dado que no incluía los demás valores añadidos de la OIT.

445. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda, pues daba al apartado un significado más específico.

446. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que repetía texto incluido en otra parte de las conclusiones.

447. El Vicepresidente trabajador reiteró que la intención de la enmienda era destacar el valor especial de los tres componentes citados en la enmienda.

448. La Vicepresidenta empleadora señaló que los valores de la OIT no deberían limitarse al diálogo social, las normas y el tripartismo. Aunque esos valores eran realmente importantes, deberían ampliarse para incluir otros.

449. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, propuso una subenmienda para que el texto dijera «su valor añadido singular, incluidos el tripartismo, la acción normativa y el diálogo social».

450. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la subenmienda.

451. El miembro gubernamental de China y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.

452. La subenmienda fue adoptada.

453. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

454. La miembro gubernamental de la India, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Turquía, presentó una enmienda para sustituir «regional y nacional» por «regional, nacional y local». Era importante ser coherente en todo el texto con respecto a la apropiación a nivel local, especialmente en los países que tenían una estructura federal.

455. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

456. La enmienda fue adoptada.

457. El apartado *a)* del punto 9, 1) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, 1), b)

458. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «capacitar más a los mandantes de la OIT para que puedan» por «utilizar los programas de referencia y otras iniciativas para fortalecer la capacidad específica de cada mandante de la OIT en materia de diálogo social para que pueda» a fin de hacer hincapié en el papel clave de los programas de referencia de la OIT.

459. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, pues pensaba que centrarse en los programas de referencia de la OIT limitaba el alcance del desarrollo de la capacidad.

460. El miembro gubernamental de Zimbabwe no apoyó la enmienda por el mismo motivo.

461. El Vicepresidente trabajador señaló que la enmienda no era restrictiva pues también mencionaba «otras iniciativas».

462. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda pues consideraba que la redacción original era más amplia.

463. La enmienda no fue adoptada.

464. Una enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores para suprimir la última oración del apartado fue retirada.

465. El apartado *b)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), c)

466. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para añadir «previa solicitud» al final del apartado para que fuera más claro.

467. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.

468. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.

469. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

470. La enmienda no fue adoptada.

471. El apartado *c)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), d)

472. Una enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores para suprimir «modalidades financieras innovadoras y» fue retirada.

473. El apartado *d)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), e)

474. El miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo de la miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para añadir al final del apartado «teniendo en cuenta la preparación y los resultados de la Segunda Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur que se celebrará en 2019». Durante la reunión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2018 se había destacado la importancia de la conferencia sobre cooperación Sur-Sur y cooperación triangular que tendría lugar en Buenos Aires. La enmienda tenía por objeto añadir valor al párrafo al tiempo que proporcionaba orientación a la OIT.

475. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda.

476. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda, argumentando que no era posible adelantarse a los resultados de una conferencia que aún no se había celebrado.

477. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, no respaldó la enmienda.

478. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora dijeron que aceptarían la posición de la mayoría.

479. El miembro gubernamental de China propuso una subenmienda para sustituir «la preparación y» por «teniendo en cuenta» y «Segunda Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur que se celebrará en 2019» por «los resultados de los eventos de alto nivel sobre cooperación Sur-Sur».

480. La subenmienda no tuvo apoyo.

481. La enmienda no fue adoptada.

482. El apartado *e)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), f)

483. El apartado *f)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), g)

484. El miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para añadir «, previa solicitud» al final

del apartado, con miras a aportar claridad a los criterios en que se basaba el apoyo proporcionado a los Estados Miembros y a eliminar las condicionalidades para beneficiarse de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo que estaban sujetas a las recomendaciones de los órganos de control.

485. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda.

486. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, e hizo lo propio el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África.

487. La enmienda fue adoptada.

Nuevos apartados después del punto 9, 1), g)

488. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir el siguiente nuevo apartado: «promover a nivel de los PTDP y los MANUD el Marco amplio de políticas de empleo para la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido, adoptado por la OIT en 2014;». La enmienda se fundamentaba en el hecho de que el trabajo decente, la creación de empleo y el empleo libremente elegido eran importantes medios para alcanzar los ODS.

489. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda destinada a que en la versión en inglés de la enmienda se utilizara el título correcto del Marco, que pasaría a denominarse *«comprehensive framework»,* y que en todas sus versiones se suprimiera «adoptado por la OIT en 2014». Como desde 2014 proseguían las discusiones sobre esta cuestión, no deseaba limitarlas a ese año en particular.

490. El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda. La formulación original de la enmienda se había negociado en un marco tripartito, y en su opinión era importante mantenerla porque se estaba debatiendo en torno a la cooperación para el desarrollo.

491. La miembro gubernamental de los Estados Unidos solicitó a la secretaría que aclarara si «el Marco amplio de políticas de empleo» hacía referencia a la segunda discusión recurrente celebrada en la 103.ª reunión de la Conferencia en 2014.

492. La representante adjunta del Secretario General confirmó que en las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas en la 103.ª reunión de la Conferencia en 2014, se hacía referencia al «Marco amplio de políticas de empleo para la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido».

493. El Vicepresidente trabajador señaló que esto estaba plenamente en concordancia con la enmienda que había presentado en francés.

494. La miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que era importante mantener la terminología exacta.

495. La representante adjunta del Secretario General aclaró que la confusión provenía de la traducción al inglés; la traducción francesa era correcta. El texto traducido al inglés debería decir *«comprehensive employment policy framework»*.

496. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una nueva subenmienda, que recibió el apoyo del miembro gubernamental del Canadá, con el siguiente texto: «el Marco amplio de políticas de empleo para la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido, adoptado como resultado de la discusión recurrente sobre el empleo en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2014)».

497. La Vicepresidenta empleadora señaló que respaldaría la nueva subenmienda siempre y cuando se usara el título correcto.

498. El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva subenmienda.

499. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la nueva subenmienda.

500. La nueva subenmienda fue adoptada.

501. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

502. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado que rezaría como sigue: «ayudar a los Estados Miembros a fortalecer la capacidad de la administración del trabajo y de otras instituciones que se ocupan del seguimiento y control del cumplimiento de la legislación laboral nacional;». Era necesario reconocer la importancia del cumplimiento de la legislación laboral.

503. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.

504. La enmienda fue adoptada.

Punto 9, 1), i)

505. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «, en particular mediante un entorno propicio para las empresas sostenibles» en la última línea, después de «economía formal».

506. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.

507. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

508. La enmienda no fue adoptada.

509. El apartado *i)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 9, 1), i)

510. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «fortalecer los PDTP con miras a apoyar la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, en particular en las empresas multinacionales que participan en alianzas público-privadas con la OIT;». Aludió a las conclusiones de la Conferencia de 2016 relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y dijo que los PDTP eran herramientas que podrían mejorar las condiciones de trabajo en dichas cadenas. Las iniciativas de cooperación para el desarrollo en las cadenas mundiales de suministro dentro del marco de las alianzas público-privadas podrían ofrecer ejemplos de buena gobernanza a las empresas multinacionales.

511. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda ya que los PDTP, que por su carácter obedecían a la demanda, deberían basarse en las necesidades establecidas como prioritarias por los mandantes por medio del diálogo social sobre el terreno. El trabajo decente

presentaba una gran variedad de desafíos, y no habría que responsabilizar de ellos especialmente a las cadenas mundiales de suministro. Era importante analizarlas en un contexto más amplio. El orador señaló que las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptadas en la 105.ª reunión de la Conferencia, en 2016, tendrían que considerarse como el documento de orientación sobre esta cuestión.

512. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que era importante que en el marco de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo se prestara especial atención a la cuestión de las cadenas mundiales de suministro. En su opinión, no era necesario vincular esa cuestión a los PTDP y las alianzas público-privadas, y propuso una subenmienda con el texto siguiente: «apoyar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, en particular en las empresas multinacionales».

513. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la subenmienda porque limitaba aún más el texto y sólo se centraba en las empresas multinacionales.

514. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.

515. La Vicepresidenta empleadora presentó una nueva subenmienda para suprimir «en particular en las empresas multinacionales». En referencia a las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, opinó que no era correcto resaltar indebidamente las empresas multinacionales.

516. El Vicepresidente trabajador no apoyó la nueva subenmienda y reiteró su apoyo a la subenmienda presentada por la UE y sus Estados miembros. Puntualizó que el debate sobre la cuestión debía darse por terminado pues se había logrado apoyo mayoritario.

517. La Vicepresidenta empleadora respondió que en forma de enmiendas se estaban introduciendo nuevas cuestiones no planteadas en la discusión precedente de la Comisión. La enmienda propuesta tenía implicaciones de largo alcance para las empresas, y restringía el papel de las empresas multinacionales y las alianzas público-privadas. Su adopción tendría graves consecuencias sobre el apoyo que el Grupo de los Empleadores pudiera dar al texto.

518. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que en aras del consenso deseaba proponer una nueva subenmienda que rezara «apoyar la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, en particular en las empresas multinacionales».

519. El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva subenmienda.

520. La Vicepresidenta empleadora reiteró que primero deseaba saber si la cuestión ya había sido tratada en la Comisión.

521. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que en la intervención inicial de la UE y sus Estados miembros se había hecho referencia expresa a las cadenas mundiales de suministro.

522. El Vicepresidente trabajador dijo que en el Informe IV se aludía varias veces a las cadenas de suministro. Señaló que en su alocución de apertura el Grupo de los Trabajadores había propugnado las alianzas con entidades privadas, en particular con empresas y empresas multinacionales, como forma de reforzar el mandato y el ámbito de actuación de la OIT. Afirmó que los asociados de la OIT del sector privado debían comprometerse para mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro.

523. Sobre la base de la información proporcionada por la secretaría a petición suya, el Presidente confirmó que la cuestión ya se había tratado por la Comisión y que por lo tanto las enmiendas eran admisibles. Para poder avanzar, era preciso tomar una decisión sobre las enmiendas propuestas.

524. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reiteró que su propuesta consistía en sustituir «en particular» por «entre otras cosas».

525. El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva subenmienda.

526. La Vicepresidenta empleadora dijo que se suponía que las conclusiones proporcionaban orientaciones a la OIT en la esfera de la cooperación para el desarrollo, que no en la de las cadenas de suministro. Le preocupaba que en las conclusiones se llegara a incluir todo tipo de temas, incluso si la Comisión no los había tratado a fondo. Su Grupo no estaba satisfecho con la redacción de las conclusiones y la dirección que estaban tomando. Con todo, con ánimo de avanzar aceptarían la nueva subenmienda.

527. La nueva subenmienda fue adoptada.

528. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

529. El nuevo apartado después del apartado *i)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), j)

530. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar en la primera línea «iniciar o» antes de «mejorar», a fin de animar a los Estados Miembros a emprender la recolección y difusión de datos si no contaban con un sistema a tal fin.

531. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

532. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.

533. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

534. La enmienda fue adoptada.

535. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar «desglosados» después de «datos y estadísticas relativos al trabajo». Los Estados Miembros debían disponer de datos desglosados para que se cumpliera el principio de los ODS de «no dejar a nadie atrás».

536. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

537. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

538. La enmienda fue adoptada.

539. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para insertar «económicos y» después de «estadísticas», para ampliar el alcance las estadísticas y los datos recopilados.

540. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

541. La enmienda fue adoptada.

542. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda destinada a insertar «, desglosados entre otras cosas por género y discapacidad,» después de «relativos al trabajo», y subrayó que las estadísticas y los datos recopilados debían tomar en consideración esos importantes aspectos.

543. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

544. El miembro gubernamental del Brasil y el miembro gubernamental del Senegal, hablando este último en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

545. La enmienda fue adoptada.

546. El apartado *j)* del punto 9, 1) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, 1), k)

547. El apartado *k)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), l)

548. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir el párrafo. Dijo que no estaba claro por qué la OIT adaptaría su estructura en el terreno al sistema de las Naciones Unidas.

549. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. En el debate, la Comisión había coincidido en la necesidad de que la OIT estuviera en condiciones de cumplir su cometido en el marco de la reforma del SNUD y en aras del logro de los ODS. Recordó que la OIT sólo estaba presente en 40 de los 187 Estados Miembros, y destacó la necesidad de revisar su estructura en el terreno además de su estrategia para ser más eficiente.

550. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda y recalcó la importancia de mantener el apartado.

551. El Vicepresidente trabajador explicó que la enmienda pretendía suprimir una oración difícil de entender, en especial en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Pero si la Comisión no estimaba que el apartado planteaba un problema, el Grupo de los Trabajadores aceptaría mantenerlo. Retiró la enmienda.

552. El apartado *l)* del punto 9, 1) fue adoptado.

Punto 9, 1), m)

553. El apartado *m)* del punto 9, 1) fue adoptado.

554. El punto 9, 1) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, 2)

Texto introductorio

555. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «y las organizaciones de empleadores y de trabajadores» por «, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores,» dado que los apartados que figuraban a continuación se referían a acciones de los gobiernos.

556. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

557. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda dado que consideraba que limitaría la función de los interlocutores sociales.

558. La enmienda fue adoptada.

559. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en sustituir «podrían considerar la posibilidad de» por «deberían» para adaptar y mejorar la coherencia de las orientaciones proporcionadas a los gobiernos con las que se ofrecen a la OIT.

560. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

561. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda, con el apoyo de la miembro gubernamental de Australia, con objeto de añadir «considerar la posibilidad de» después de «debería», para que el texto resultara menos prescriptivo.

562. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.

563. La Vicepresidenta empleadora afirmó que correspondía a los gobiernos decidir cuál sería su nivel de compromiso.

564. El Presidente subrayó que el texto en la forma enmendada hasta el momento ponía mayor énfasis en el papel de los gobiernos. Recordó que en el documento original se preveía otorgar un rol específico a cada grupo de mandantes.

565. La Vicepresidenta empleadora respondió que los interlocutores sociales desempeñarían una función importante respecto del logro de los ODS; ahora bien, las cuestiones planteadas en el punto 9, 2) eran acciones que se situaban bajo la responsabilidad directa de los gobiernos y que deberían llevarse a cabo en consulta con los interlocutores sociales.

566. El miembro gubernamental de China expresó su preferencia por mantener el término «debería» para dejar patente que se trataba de acciones encaminadas al cumplimiento de los ODS.

567. Los miembros gubernamentales del Brasil, Eswatini, India y Zimbabwe, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldaron la subenmienda.

568. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Nuevo apartado antes del punto 9, 2, a)

569. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado que dijera: «promover y propiciar, a nivel mundial, regional y nacional, la integración del Programa de Trabajo Decente en la Agenda 2030;».

570. La Vicepresidenta empleadora hizo notar que el Programa de Trabajo Decente ya estaba integrado en la Agenda 2030; además, ya se hacía referencia expresa a esa cuestión en el apartado *a)* del punto 9, 1).

571. El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.

Punto 9, 2, a)

572. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir «mejorar» por «fortalecer».

573. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

574. La enmienda fue adoptada.

575. La miembro gubernamental de la India, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Brasil, presentó una enmienda con la finalidad de eliminar «, incluido en lo relativo al papel de la OIT en relación con las instituciones financieras internacionales, y ajustar las políticas a las modalidades de financiación pertinentes». Las instituciones financieras internacionales dejaban poco margen para el diálogo social y sus programas no solían ser compatibles con las actividades de la OIT.

576. Ni el Vicepresidente trabajador ni la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda.

577. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Consideraba importante mejorar la coherencia entre las políticas de la OIT y de las instituciones financieras internacionales.

578. El miembro gubernamental de China apoyó la enmienda.

579. La enmienda no fue adoptada.

580. El apartado *a)* del punto 9, 2) se adoptó en su forma enmendada.

Punto 9, 2), b) y c)

581. Se adoptaron los apartados *b)* y *c)* del punto 9, 2).

582. El punto 9, 2) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, 3)

583. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en sustituir «podrían considerar la posibilidad de» por «deberían».

584. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

585. La miembro gubernamental de los Estados Unidos no respaldó la enmienda porque entendía que utilizaba un lenguaje demasiado prescriptivo para referirse a los gobiernos con respecto al apoyo que prestaban a la CSPO.

586. La miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda y consideró que «podrían» era el término adecuado en ese contexto.

587. La enmienda fue adoptada.

Punto 9, 3), a)

588. La enmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil, que consistía en añadir al final del apartado «, como un ejemplo de modalidad de financiación previsible no asignada a fines específicos a la OIT» se desestimó dado que no obtuvo respaldo.

589. El apartado *a)* del punto 9, 3) fue adoptado.

Punto 9, 3), b)

590. El apartado *b)* del punto 9, 3) fue adoptado.

Punto 9, 3), c)

591. En una discusión anterior relativa al texto introductorio del punto 9, se convino en eliminar el apartado *c)*. Por consiguiente, se desestimaron las tres enmiendas correspondientes a ese apartado.

592. El apartado *c)* del punto 9, 3) fue suprimido.

593. El punto 9, 3) fue adoptado en su forma enmendada.

594. El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

595. La parte IV fue adoptada en su forma enmendada.

Adopción del título y del proyecto de conclusiones en su conjunto

596. El título y el proyecto de conclusiones fueron adoptados en su forma enmendada.

Adopción del proyecto de resolución

597. El proyecto de resolución fue adoptado.

598. Antes de pronunciar su declaración final, el representante del Secretario General invitó a la Comisión a que volviera a examinar su decisión sobre la terminología francesa utilizada para referirse a los «derechos humanos», teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la coherencia en la terminología de la OIT.

599. El miembro gubernamental de Francia dijo que, a pesar de que comprendía la necesidad de coherencia en el lenguaje utilizado, su país concedía importancia al uso de *«droits de l'homme»*.

600. La miembro gubernamental de Bélgica indicó que su país estaba de acuerdo con la terminología propuesta por la secretaría.

Observaciones finales

601. El representante del Secretario General expresó su agradecimiento al Presidente por haber dirigido un proceso inclusivo y consensual, y a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador por su intenso trabajo y su búsqueda de consenso. La Comisión había debatido cuestiones fundamentales para las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo, y había proporcionado orientaciones claras a la Organización en un mundo en rápida transformación para participar en la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y en la consecución de los ODS.

602. La representante adjunta del Secretario General agradeció la participación de los asistentes en la sesión plenaria y en el grupo de redacción, que había dado lugar a resultados estratégicamente valiosos y oportunos que configurarían la labor de la OIT para poner en práctica la Agenda 2030. Las conclusiones reconocían el valor añadido especial de la OIT en la cooperación para el desarrollo a nivel de país, orientada por los cuatro objetivos estratégicos y los principios rectores de transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad, así como la necesidad de fortalecer la capacidad tanto de los mandantes como del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas. La hoja de ruta proporcionaba puntos de acción específicos que guiarían las actividades de la OIT y su futura estrategia de cooperación para el desarrollo. Demostraba asimismo la confianza de los mandantes en la capacidad de la Organización para cumplir su mandato.

603. La Vicepresidenta empleadora dijo que pese a que en el informe no se explicaba qué incidencia tendría la estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo, la discusión había sido provechosa y había puesto de manifiesto el papel vital de las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo en un mundo del trabajo en transformación y había proporcionado los elementos para idear una nueva estrategia. Transmitió la decepción de su Grupo por que en las conclusiones no se reflejara lo suficiente la promoción del empleo mediante un clima propicio para las empresas sostenibles. A la luz de la contribución crucial del sector privado a la consecución de los ODS, hizo un firme llamamiento a reconocer el papel de las empresas en la reforma de las Naciones Unidas. La OIT debía comenzar a ejecutar programas a más largo plazo para que hubiera efectos y resultados sostenibles en el terreno. En tal sentido, cabía destacar la importancia de que los PTDP se orientaran a la demanda y las necesidades. Prosperar en un escenario reformado de las Naciones Unidas preservando a la vez el propio ADN supondría un cambio de paradigma para la Organización. Pese a la difícil discusión sobre las inversiones innovadoras, le satisfacía el consenso logrado ya que las innovaciones y el acceso a más recursos eran imprescindibles para que la OIT pudiera realizar una contribución sustancial a los ODS. Estimaba que la Comisión se había excedido en su mandato al integrar en las conclusiones referencias a las cadenas mundiales de suministro. Se reconocía que la OIT tenía que poder cumplir su cometido y mantener su pertinencia en el marco de la familia más amplia de las Naciones Unidas. No habría desarrollo sin creación de empleo y sin apoyo a las pymes, en especial en los países en desarrollo.

604. El Vicepresidente trabajador se mostró satisfecho de que en las conclusiones se hubieran incluido la mayoría de las cuestiones examinadas en las dos semanas precedentes. El Grupo de los Trabajadores entendía que la creación de empleo representaba un reto importante que sólo podría hacerse realidad si el entorno era propicio. Así pues, en el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas era menester respaldar el tripartismo y el diálogo social, y en la ejecución de los ODS cabía recalcar todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente. La cuestión de la financiación innovadora revestía particular interés para el Grupo

de los Trabajadores; no obstante, quedaban sin respuesta una serie de interrogantes respecto de sus repercusiones. Las conclusiones proporcionaban un marco adecuado de cara al futuro. Por último, señaló que su Grupo consideraba esenciales el respeto de las normas internacionales del trabajo y el desarrollo de la capacidad de los mandantes para que se involucraran en la consecución de los ODS.

605. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dio las gracias a la secretaría, al Presidente, al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores por su disposición a sortear las dificultades y trabajar de modo constructivo. Las conclusiones exhortaban a idear programas basados en datos empíricos, promovían la apropiación nacional y apoyaban el mantenimiento y la intensificación de buenas prácticas, todo lo cual reflejaba el interés común en mejorar la vida de los trabajadores, también mediante la mejora del entorno propicio para las empresas sostenibles. Algunas cuestiones incluidas en las conclusiones eran ajenas al tema que se trataba, por lo cual no podía refrendar todos sus aspectos. Su país se desmarcaba de la noción de que «era imperativo dar efectividad a la Agenda de Acción de Addis Abeba y al ODS 17». La Agenda 2030 no era vinculante y no establecía o afectaba derechos u obligaciones con arreglo al derecho internacional, ni creaba nuevos compromisos financieros. Instó a los países a poner en práctica la Agenda de conformidad con los derechos y obligaciones de los Estados en virtud del derecho internacional. También puso de relieve que la aplicación de la Agenda 2030 debía respetar los mandatos independientes de otros procesos e instituciones, incluidas las negociaciones, y aplicarse sin perjuicio de éstos, y no debía prejuzgar las decisiones y acciones que estaban en curso en otros foros, ni servir de precedente para éstas. Por ejemplo, la Agenda 2030 no obligaba a proporcionar un nuevo acceso al mercado para los bienes y servicios. La Agenda 2030 tampoco interpretaba ni alteraba ninguna decisión o acuerdo de la OMC, incluido el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio. La oradora señaló que los Estados Unidos reconocían la Agenda 2030 como un marco mundial para el desarrollo sostenible, celebraban el llamamiento a la responsabilidad compartida, incluida la responsabilidad nacional, y recalcó que todos los países tenían que contribuir a hacer realidad esa visión. La Agenda 2030 reconocía que cada país debía proceder a su aplicación de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

606. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicó que Bosnia y Herzegovina y Montenegro se habían sumado a su intervención. Destacó el compromiso de la UE con la Agenda de Acción de Addis Abeba y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y reiteró la importancia de una transición económica inclusiva y sostenible, especialmente para las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, reconociendo en particular los retos con que se enfrentaba África. Era necesario promover todas las normas del trabajo, especialmente para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, y eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluso en las cadenas mundiales de suministro. La transición de la economía informal a la economía formal y la creación de oportunidades económicas para los refugiados y los países de acogida eran otras prioridades clave. Las conclusiones darían a la Oficina la orientación que necesitaba. Había cuatro elementos fundamentales que debían tenerse en cuenta al preparar la nueva estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo: la coherencia de las políticas; la promoción del tripartismo; el aumento de la eficacia y el impacto de la cooperación para el desarrollo, y las alianzas amplias de múltiples interesados en el Programa de Trabajo Decente. Las conclusiones reflejaban la necesidad de que la OIT colaborara con los coordinadores residentes, incorporara el Programa de Trabajo Decente en los MANUD y promoviera la participación de los interlocutores sociales en la preparación y aplicación de los MANUD. Las conclusiones también reflejaban la necesidad de que la OIT estableciera alianzas amplias y sostenibles. Convenía examinar la estructura de la OIT en el terreno y centrarse firmemente en la igualdad de género. Había surgido una comunidad mundial para apoyar los ODS por

medio del Programa de Trabajo Decente, en consonancia con la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible que se pedía en la Agenda 2030.

607. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, reconoció la flexibilidad del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores y señaló que cada uno de ellos había hecho concesiones. Las conclusiones eran de gran calidad y beneficiarían al Programa de Trabajo Decente.

608. El miembro gubernamental de China dio las gracias al Presidente y a toda la Comisión. Hablando desde el punto de vista de un profesional de la cooperación para el desarrollo, felicitaba a todos por su contribución a ésta. La Comisión era un excelente ejemplo de la eficacia del diálogo social y apreció el énfasis particular dado a «no dejar a nadie atrás».

609. La miembro gubernamental de la India agradeció a la Comisión y a la secretaría su labor. En un mundo cambiante, los países en desarrollo y los países desarrollados necesitaban la cooperación al desarrollo para lograr los ODS. Había que ahondar mucho más en los desafíos. La oradora esperaba y deseaba que se escucharan las voces del mundo en desarrollo.

610. El Presidente dio la palabra a la miembro gubernamental del Líbano, que había solicitado ejercer el derecho de respuesta a una declaración formulada por el miembro gubernamental de la República Árabe Siria durante la quinta sesión de la Comisión [3].

611. La miembro gubernamental del Líbano explicó que su país se veía obligado a responder a la declaración formulada por el miembro gubernamental de la República Árabe Siria respecto de la situación de los trabajadores sirios en el Líbano. Era importante no confundir a los trabajadores sirios que tenían permiso de trabajo, los que trabajaban sin permiso de trabajo y los que tenían el estatuto de refugiado. Era posible que se violasen los derechos de los trabajadores legales en el Líbano, pero éstos tenían acceso a vías de recurso. El Gobierno del Líbano tenía el derecho soberano de organizar su mercado de trabajo y proteger su estructura social y económica. Su país no escatimaba esfuerzos para cumplir sus obligaciones en relación con los refugiados y la protección de sus derechos. Era importante abordar los efectos de las crisis y los conflictos. Exhortó a los países a crear las condiciones necesarias para que los trabajadores regresaran a sus países de origen.

612. El Presidente expresó su agradecimiento a la Comisión. El hecho de que se hubieran expresado opiniones y puntos de vista diferentes y de que todos los miembros se hubieran comprometido firmemente con la elaboración de un buen documento final reflejaba lo que estaba en juego y las expectativas de millones de personas.

Ginebra, 8 de junio de 2018

(Firmado) S. Ndebele
Presidente

J. Mugo
Vicepresidenta empleadora

M. Guiro
Vicepresidente trabajador

Yutong Liu
Ponente

[3] Véase el párrafo 143.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

7C

Fecha: martes 26 de junio de 2018

Sesión plenaria

Informes de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo

Índice

Página

Resumen de las labores 1

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1

Resolución y conclusiones 14

Adopción de las conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 14

Adopción de la resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 14

Viernes 8 de junio de 2018, a las 10.15 horas
Presidenta: Sra. Majali

Resumen de las labores

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la decimotercera sesión de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El primer punto inscrito en el orden del día es la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 7B.

Invito a los miembros de la Mesa de la Comisión a que se acerquen al estrado: el Sr. Ndebele, Presidente, la Sra. Mugo, Vicepresidenta empleadora, el Sr. Guiro, Vicepresidente trabajador, y el Sr. Yutong Liu, Ponente.

Cedo la palabra, en primer lugar, al Sr. Liu, quien presentará el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra el resto de los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Liu
Ponente de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo
(original inglés)

Como profesional de la cooperación para el desarrollo con más de veinte años de experiencia, tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe y las conclusiones de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo, con miras a su aprobación y adopción.

El resumen de las labores y las conclusiones de la Comisión son fruto del firme compromiso de ésta con sus objetivos, el enfoque tripartito y el arduo trabajo de los últimos nueve días. Hemos celebrado diez sesiones plenarias. A veces hemos trabajado hasta altas horas de la noche y hemos tenido algunas fuertes diferencias de opinión. Ahora, observando a mis colegas de la Comisión, veo que todo esto nos ha provocado un nuevo *jetlag*. En un verdadero espíritu de diálogo social, hemos debatido las cuestiones planteadas y hemos llegado a una serie de conclusiones. Me enorgullece decir que somos un ejemplo vivo de tripartismo, que es el valor más preciado de esta casa.

Uno de los factores decisivos que ha permitido a nuestra Comisión llevar a cabo su labor ha sido la determinación inquebrantable del Presidente, Sr. Ndebele, y de los dos Vicepresidentes, Sra. Mugo y Sr. Guiro, así como de los representantes de los grupos gubernamentales regionales, de encontrar soluciones y forjar consensos en torno a estas cuestiones. Agradezco a todos los miembros de la Comisión su compromiso y sus aportes constructivos, a menudo hasta altas horas de la noche. También quisiera agradecer la

dedicación de los miembros del grupo de redacción, que celebró seis reuniones y propuso a la Comisión una serie de conclusiones, con miras a su discusión, que reflejaban las deliberaciones celebradas en el seno de la Comisión.

También deseo reconocer la ingente labor llevada a cabo por la Oficina en la preparación del informe destinado a la Comisión, en el que se ha consignado una amplia y prospectiva serie de cuestiones para su consideración. Por otro lado, nuestra labor ha contado con el importante activo de la competencia y la dedicación de la secretaría. Quiero dar las gracias, en particular, al representante del Secretario General, Sr. Oumarou, a la representante adjunta del Secretario General, Sra. Vejs-Kjeldgaard, y al personal de la secretaría, incluidos los expertos, los traductores, los intérpretes y otras personas con diferentes funciones de apoyo.

La última discusión sobre la cooperación técnica de la OIT celebrada por la Conferencia Internacional del Trabajo data de 2006. En los últimos doce años, el mundo del trabajo ha experimentado rápidos cambios y los mercados laborales se están viendo afectados por la tecnología, la globalización, el cambio climático, la demografía y la migración, entre otros factores. Reconociendo la persistencia de la pobreza y el hecho de que el crecimiento no había beneficiado a todos, el mundo adoptó en 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), que establece un ambicioso marco destinado a promover el bienestar de la humanidad, emprender la eliminación de la pobreza, con arreglo a una serie de objetivos específicos, y convertir el Programa de Trabajo Decente en un pilar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con vistas a reestructurar el sistema de desarrollo de las Naciones Unidas en aras de la consecución de los ODS, la reforma emprendida por el Secretario General de las Naciones Unidas se centra en una misión de mayor alcance, coherencia, eficiencia e integración, incluso en relación con los programas exteriores. El resultado de las reformas de las Naciones Unidas tendrá profundas consecuencias sobre la cooperación para el desarrollo. Por estas razones resulta oportuna esta Comisión, que tenía la importante tarea de orientar a la OIT sobre su futura estrategia de cooperación para el desarrollo.

Ahora tengo el honor de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo los dos resultados clave de la Comisión, el resumen de las labores de la Comisión y las conclusiones, con miras a su adopción. El informe sobre las deliberaciones de la Comisión se compone de cinco secciones. La primera sección contiene los discursos de apertura de los miembros empleadores y trabajadores y de los representantes de los grupos regionales, de distintos gobiernos y también de organizaciones no gubernamentales. En las demás secciones se abordan los cuatro puntos resaltados en el informe presentado por la Oficina a la Conferencia. En primer lugar, cómo adaptar las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo al nuevo contexto. En segundo lugar, el vínculo entre el valor añadido de la OIT y la cooperación para el desarrollo. En tercer lugar, cuál es la mejor manera en que la OIT puede ayudar a los mandantes e incorporar el trabajo decente a las estrategias nacionales de desarrollo. Por último, las modalidades y responsabilidades de la financiación para el desarrollo, las alianzas y la financiación innovadora.

Pasando a las conclusiones propuestas que se presentan para su adopción, permítanme que les hable de algunos aspectos destacados de sus disposiciones sustantivas.

En la primera parte, en el preámbulo, reconocemos que la OIT debería fomentar la comprensión y el reconocimiento de sus valores, su mandato y sus actividades y alianzas de cooperación para el desarrollo, con objeto de llevar a la práctica la Agenda 2030.

Las conclusiones se estructuran en cuatro partes, que abarcan el nuevo panorama de la cooperación para el desarrollo, las reformas del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, los principios rectores para las actividades futuras de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo y una hoja de ruta para llevar adelante las conclusiones.

En la primera parte se describen las tendencias diversas y complejas que inciden en el mundo del trabajo y se destaca la orientación general que brindan la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, y la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente adoptada por la Conferencia en 2016. En esta parte se destaca asimismo el hecho de que, si bien la asistencia sigue siendo una importante fuente de financiación para el desarrollo, es necesario considerar otras opciones, como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, la movilización de recursos nacionales, las alianzas entre múltiples interesados, la financiación innovadora y la inversión sostenible en los países.

En la segunda parte se pone de relieve la importancia de fortalecer la OIT en el marco de un sistema de desarrollo de las Naciones Unidas reformado. Todos los miembros han reconocido que las ambiciosas reformas impulsadas por el Secretario General de las Naciones Unidas para cumplir la Agenda 2030 tendrán profundas consecuencias sobre la labor de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. Dado su carácter único como organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas, todos los miembros han respaldado firmemente la idea de que la OIT debe aprovechar las nuevas oportunidades que le brinde su valor añadido singular, su mandato y función normativa y el diálogo social, así como su especialización técnica en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

Para responder a los desafíos en el mundo del trabajo y construir una comunidad mundial con un futuro compartido de trabajo decente para todos, la tercera parte describe 12 principios que articularán un enfoque más eficaz e innovador de la cooperación para el desarrollo.

Teniendo en cuenta estos principios rectores y el contexto de la cooperación para el desarrollo, las conclusiones definen, acto seguido, una hoja de ruta en la que, en particular, se exhorta a la OIT a promover activamente y a defender su valor añadido singular a todos los niveles y a capacitar más a sus mandantes para que puedan participar de manera efectiva en el logro de los objetivos de la Agenda 2030.

Nuestras conclusiones tienen por objeto brindar una orientación para la labor futura de la Oficina en este ámbito, subrayando la importancia del apoyo que presta a los gobiernos y a los interlocutores sociales para promover el Programa de Trabajo Decente en el marco general de los ODS por medio de una cooperación eficaz para el desarrollo.

En la resolución introductoria se solicita al Director General de la OIT que prepare un plan de acción para dar curso a las conclusiones, con vistas a someterlo a la consideración del Consejo de Administración, y que señale las presentes conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes.

Ahora tengo el honor y el privilegio de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo los informes de la Comisión, incluidas las conclusiones y la resolución relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con miras a su aprobación y adopción.

Sra. Mugo
Vicepresidenta empleadora de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo
(original inglés)

Permítanme expresar, ante todo, mi agradecimiento a la Mesa de la Comisión, así como a la secretaría y a los miembros del Grupo de los Empleadores, por su activa participación y labor en la Comisión.

En vísperas del centenario de la OIT, la discusión sobre la cooperación para el desarrollo ha sido crucial. Los nuevos acontecimientos mundiales, los cambios sin precedentes en el mundo del trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la reforma de las Naciones Unidas han transformado el entorno en el que la OIT presta sus servicios a los mandantes. Un nuevo entorno requiere una nueva hoja de ruta. Creemos que hemos hecho todo lo posible por trazar esa hoja de ruta. También creemos que hemos colocado algunas balizas fundamentales, pero lamentablemente hemos desaprovechado la oportunidad de instalar otras. Durante la discusión, el Grupo de los Empleadores ha subrayado el papel capital del sector privado en la consecución de los objetivos de la cooperación para el desarrollo que hemos intentado visualizar de manera colectiva, a veces desde distintos prismas.

En nuestra opinión, los empleadores son los impulsores de un crecimiento incluyente y de la creación de empleo; por lo que están bien situados para cumplir la promesa de un desarrollo económico sostenible y socialmente incluyente. Lograr un entorno propicio para la sostenibilidad y la resiliencia de las empresas es crucial. En este marco, los empleadores han establecido sus prioridades. La estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo debería, ante todo, apoyar la promoción del empleo a través de un entorno propicio que favorezca la creación de empleo y programas de desarrollo de las competencias que se adapten a las necesidades del mercado de trabajo. Si bien nos complace que nuestras deliberaciones e ideas a menudo contrapuestas produjeran un resultado equilibrado en su conjunto, esperábamos genuinamente que la discusión sobre el papel del sector privado en el desarrollo fuera más fluida y mucho más constructiva.

Esperábamos un mayor apoyo, especialmente del Grupo Gubernamental, en favor de un enfoque equilibrado que satisfaga las necesidades de los mandantes en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Además, debería contarse con los mandantes de la OIT. Creemos que la participación de los interlocutores sociales en los procesos nacionales relacionados con los ODS aseguraría la adecuada integración práctica — y no sólo teórica — del trabajo decente en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

La OIT debería utilizar mejor las competencias, los conocimientos y la experiencia que posee en el sector empresarial y aprovechar el potencial de las alianzas de colaboración público-privadas a través de programas y procedimientos sólidos y eficaces. Debería evitarse toda condicionalidad, proceso de selección o criterio específico que pudiera minar la participación del sector privado en la cooperación para el desarrollo.

Los gobiernos deberían proporcionar incentivos al sector privado para que contribuya a lograr un desarrollo sostenible. También deberían establecer condiciones propicias para el diálogo social, asegurando la participación efectiva de los trabajadores y empleadores en la planificación del desarrollo nacional, incluidos los Programas de Trabajo Decente por País. La OIT no debería promover marcos de diálogo sin la adecuada participación de las organizaciones representativas de los interlocutores sociales.

La coherencia de las políticas será crucial en este proceso. Los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de asegurar la coherencia de sus políticas internas a fin de maximizar los resultados de la cooperación para el desarrollo, mientras que la OIT debería aprovechar sus alianzas de colaboración con las instituciones financieras internacionales y los organismos de las Naciones Unidas para promover la coherencia de las políticas sobre el terreno.

Antes de concluir, quisiera exponer algunas de las preocupaciones del Grupo de los Empleadores, que el Consejo de Administración de la OIT debería tener en cuenta de cara al futuro, en relación con el plan de acción resultante de las conclusiones de la Comisión.

Lo más importante, desde nuestro punto de vista, es que un entorno propicio para las empresas sostenibles debería constituir tanto un medio como un fin de la cooperación para el desarrollo, ya que crea las condiciones para el crecimiento, la creación de empleos, la prosperidad y unos mejores medios de subsistencia y ayuda a generar los recursos necesarios para financiar el desarrollo. Por consiguiente, esperamos que la Oficina tenga esto plenamente en cuenta al elaborar la estrategia y el plan de acción.

Asimismo, la Comisión ha debatido ampliamente la financiación de la cooperación para el desarrollo de la OIT. Los empleadores han pedido que la OIT innove para dotar de los recursos adecuados a la cooperación para el desarrollo mediante una combinación de financiación tradicional y nuevos mecanismos de financiación. Sin embargo, esta petición no ha recibido un amplio apoyo y he de decir que ello nos ha sorprendido, ya que creemos que se está desaprovechando una buena oportunidad.

La Comisión también ha debatido la cuestión de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. Los empleadores no se oponen a seguir analizando esta cuestión, pero advertimos a la OIT del peligro de promover este tema sin pruebas fiables y adecuadas que sustenten un vínculo positivo.

Por último, pero no por ello menos importante, el Grupo de los Empleadores lamenta la mención exclusiva de las cadenas mundiales de suministro en las conclusiones generales. Creemos que ello desvía la atención de sectores más amplios que presentan notables desafíos, como la economía informal. A pesar de algunas divergencias de opiniones, consideramos que al final hemos logrado alcanzar conclusiones que podrían servir como base para que el Consejo de Administración de la OIT guíe a la Organización en su estrategia en materia de cooperación para el desarrollo y la traduzca en medidas de gran impacto.

Asegurémonos de que la hoja de ruta se adecue al entorno. Les agradezco, a todos ustedes, la atención que me han acordado. *«Asanteni sana.»*

Sr. Guiro
Vicepresidente trabajador de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo
(original francés)

En nombre del Grupo de los Trabajadores, permítanme en primer lugar felicitar al Presidente de la Comisión, Sr. Ndebele. Pese a la difícil tarea que tenía ante sí, ha logrado llevar a buen puerto los debates, con eficacia y buscando siempre el consenso.

También felicito al representante del Secretario General y a todo el equipo de la Oficina por el gran trabajo realizado. Quisiera expresar asimismo mi agradecimiento a los gobiernos y a los distintos grupos de la Comisión. Espero que, al igual que el Grupo de los Trabajadores, hayan apreciado que este año hayamos podido sostener intercambios más frecuentes y abiertos.

En el Grupo de los Trabajadores estamos satisfechos con la labor realizada estas dos semanas y nos congratulamos por las conclusiones adoptadas en la Comisión. A ese respecto, quisiera destacar los elementos más pertinentes que, a nuestro juicio, son fundamentales para dar curso a las iniciativas de seguimiento.

En el preámbulo se enuncian los principios fundamentales que rigen las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo: el mandato normativo de la Organización y los acuerdos internacionales relativos a la cooperación eficaz para el desarrollo.

La puesta en práctica de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT sobre la aplicación de las normas sigue siendo un parámetro primordial que debe orientar las actividades de cooperación de la Organización.

En las conclusiones se subraya igualmente la necesidad de mantener un planteamiento equilibrado entre los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente y la importancia de aumentar la capacidad organizativa de los mandantes.

La transparencia y la responsabilidad se reconocen como criterios fundamentales que se han de respetar, en particular por cuanto atañe a los instrumentos de financiación innovadores y al papel del sector privado en el desarrollo. La labor de la OIT de promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro con las empresas multinacionales se ha visto reafirmada.

Por último, estas conclusiones ofrecen un posicionamiento sólido y claro de los mandantes sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas que preserva el carácter único de la OIT a nivel político, institucional y operativo.

Las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo no pueden ser un mundo aparte. Deben sintonizarse con la evolución de las políticas que elabora la comunidad internacional, reconociendo sus particularidades basadas en la gobernanza del mundo del trabajo. Más allá de los aspectos meramente técnicos, la cooperación para el desarrollo engloba nuevos ámbitos, como el respeto de los derechos, la buena gobernanza, la justicia social y la participación.

La Agenda 2030 incide en este planteamiento, ya que introduce una visión basada en los derechos. Como es natural, el Programa de Trabajo Decente encaja perfectamente con esta nueva concepción, dado que promueve un enfoque holístico que vincula el crecimiento económico y la protección de los derechos laborales.

La actual situación demuestra el papel central que desempeña la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. En este sentido, la Organización debería promover intensamente sus objetivos y modalidades, desempeñando al mismo tiempo un papel proactivo y visible en el sistema internacional para el desarrollo.

Por ello, hemos insistido en defender y fortalecer los principios clave de las actividades de cooperación de la OIT, a saber, el tripartismo, las normas del trabajo, la aplicación de las recomendaciones del sistema de control, el diálogo social y la negociación colectiva.

Por cuanto se refiere a los principios de la OIT en materia de cooperación, las normas internacionales del trabajo, su adopción, su respeto y el control de su aplicación ocupan un lugar central en las actividades de la Organización. La OIT debe proseguir su misión normativa histórica y constitucional de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, además de elaborar nuevas normas con miras a responder a los desafíos derivados de la evolución del mundo del trabajo y de la necesidad de fomentar la buena gobernanza a escala nacional y mundial.

Los informes de los órganos de control deben servir como indicadores y referencias para medir los progresos y los resultados obtenidos en materia de cooperación para el desarrollo. Así contribuyen a la evaluación de los resultados y del impacto de los proyectos en términos del ejercicio efectivo de los derechos sobre el terreno. En el marco de sus actividades de cooperación para el desarrollo, la OIT debería utilizar de forma estratégica esos informes a fin de ofrecer orientaciones normativas a nivel nacional; para ello es importante reafirmar que la cooperación debería responder a las demandas y necesidades particulares de los países, sobre todo en lo que se refiere a los déficits de trabajo decente.

La promoción y la ratificación de las normas internacionales del trabajo también exigen reforzar las capacidades de los mandantes. Por ello, resulta importante que en las conclusiones se haya subrayado la necesidad de mantener un planteamiento equilibrado entre los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente — y en particular un equilibrio presupuestario —, con el objetivo de promover las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el seguimiento con los países que encuentran dificultades para aplicar las normas de la OIT.

En particular, los programas de referencia podrán utilizarse para desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales y, en lo que se refiere al mundo sindical, para reforzar las plataformas nacionales en torno a temáticas específicas.

La financiación para el desarrollo depende de las inversiones en la sostenibilidad realizadas en los países. En ese sentido, la OIT ha desempeñado una importante labor mediante sus iniciativas de apoyo a la participación de los interlocutores sociales y el fomento de su capacidad para intervenir en la formulación de las políticas sobre comercio e inversión y de los programas de los bancos multilaterales de desarrollo.

En las conclusiones también se reconoce el valor de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) para lograr políticas e instrumentos independientes y transparentes.

Los instrumentos de financiación innovadores y el papel del sector privado también han dado lugar a debates muy animados, ya que suscitan preocupaciones reales en lo que se refiere al respeto de principios fundamentales como la transparencia y la rendición de cuentas. Hemos hecho grandes esfuerzos por alcanzar un consenso sobre dicha cuestión y, gracias a la comprensión de unos y otros, lo hemos logrado.

En las conclusiones se hace referencia expresa a instrumentos como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, al papel de la OIT en la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro con las empresas multinacionales y a la adopción de medidas inclusivas en relación con la utilización de instrumentos de financiación innovadores. Ello requiere un debate previo en el Consejo de Administración con miras a garantizar un proceso de toma de decisiones transparente e informado.

También hemos debatido largo y tendido sobre los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT, y a este respecto quisiera precisar los siguientes puntos para contribuir al seguimiento en el futuro.

En el Grupo de los Trabajadores opinamos que las alianzas con entidades privadas, en primer lugar con las empresas y con las multinacionales, deben ser una ocasión para que la OIT refuerce su mandato y su campo de acción, en particular por cuanto respecta a las empresas multinacionales que desean establecer una alianza con la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro.

Hay que subrayar que esta interacción con las multinacionales debe ir más allá de la búsqueda de fondos. El objetivo estratégico consiste en utilizar los Programas de Trabajo Decente por País para que la OIT pueda garantizar la consecución del trabajo decente y ampliar su influencia sobre el proceso de gobernanza en las cadenas de suministro. En ese sentido, la OIT desempeña un papel de apoyo y mediación con miras a acelerar el diálogo social a distintos niveles, incluido el transfronterizo.

Así pues, de cara al futuro, la OIT debe ser un actor fundamental en el proceso de reglamentación de las iniciativas con el sector privado y ha de colaborar con éste siguiendo unos criterios plenamente acordes con los valores y modalidades de la OIT, que guarden coherencia con los principios de la estrategia de cooperación eficaz para el desarrollo.

Por último, estas conclusiones ofrecen un posicionamiento sólido y claro de los mandantes sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas que preserva el carácter único de la OIT a nivel político, institucional y operativo.

Naturalmente, el desafío para la OIT consiste en elaborar una estrategia lo bastante sólida para influir en el proceso de ejecución de estas reformas, respetando las orientaciones contenidas en las conclusiones.

El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a respaldar todas las iniciativas en ese sentido. Para finalizar, quisiera dar las gracias en nombre del Grupo de los Trabajadores al representante del Secretario General, Sr. Oumarou, y a la representante adjunta, Sra. Vejs-Kjeldgaard, así como al Sr. Liu, Ponente de nuestra Comisión.

Gracias también a la Sra. Mugo, por su fructífera colaboración durante estas dos semanas de trabajo compartido, así como al Presidente, Sr. Ndebele, cuya intervención ha sido determinante para lograr el consenso.

Quisiera asimismo dar las gracias a todo el grupo de trabajo por su ayuda a lo largo de este proceso, y en especial a la secretaría, más concretamente a la Sra. Simonetti y a los Sres. Cairola y Castro, de ACTRAV, y a todos aquellos y aquellas que han acompañado al Grupo de los Trabajadores durante estas dos semanas.

Sr. Ndebele
Presidente de la Comisión de la discusión general
sobre cooperación eficaz para el desarrollo
(original inglés)

Es para mí un honor, en calidad de Presidente de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo, presentarles algunas observaciones sobre las labores de la Comisión.

Permítanme comenzar señalando una feliz coincidencia: Sudáfrica celebra este año el centésimo aniversario de su símbolo, Nelson Mandela, precisamente cuando la OIT se dispone a celebrar su centenario. Estos dos acontecimientos comparten un elemento común, la justicia social, que representa la esperanza, el compromiso de no dejar a nadie atrás y la reafirmación de la Declaración de Filadelfia, en la que se proclama que el trabajo no es una mercancía.

Esta Comisión pasará a la historia por ser la primera vez en que, en una reunión de la Conferencia de la OIT, el Presidente, la Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador de una Comisión proceden del hermoso continente africano.

Desde la última vez que la Conferencia discutiera sobre el papel de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo, en 2006, el sistema de cooperación para el desarrollo ha experimentado numerosos y profundos cambios que han repercutido en el mundo del trabajo: el Programa de Trabajo Decente se ha convertido en una aspiración universal que está plenamente integrada en la Agenda 2030; otros marcos internacionales recientes, como el de la financiación para el desarrollo, han transformado el contexto en el que se llevan a cabo las actividades de cooperación para un desarrollo sostenible; y, por último, está en curso un proceso de reforma de las Naciones Unidas. Por lo tanto, no cabe duda de que la discusión de la Comisión se ha celebrado en el momento oportuno. Nos ha brindado una importante oportunidad para orientar la futura labor de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Si la OIT está hoy en condiciones de cumplir su cometido, afianzará su pertinencia en su segundo siglo de existencia.

Permítanme ahora destacar algunos aspectos para complementar el excelente resumen de las labores de la Comisión que nos han presentado el Ponente y los dos Vicepresidentes, a quien quisiera transmitir un agradecimiento especial por la cooperación y el apoyo prestados durante toda la labor de la Comisión.

Nuestras deliberaciones fueron sumamente productivas y constructivas y, si bien en ocasiones hubo dificultades, siempre reinó un espíritu cordial y de colaboración. Las conclusiones que presentamos a la Conferencia para su adopción son la prueba contundente de que es posible lograr un consenso tripartito que contribuya a dar forma a la labor de la OIT de aplicar la Agenda 2030. Esas conclusiones proporcionan orientaciones para hacer frente a un mundo del trabajo cambiante en el nuevo panorama de cooperación para el desarrollo. Los desafíos mundiales en el mundo del trabajo exigen respuestas eficaces y enfoques innovadores que se adapten a las realidades de cada país, y esto requiere que la OIT cumpla su cometido en el marco de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Al ser el único organismo especializado de las Naciones Unidas que tiene carácter tripartito, la OIT debe desempeñar un papel decisivo en la puesta en práctica del proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, que tiene por objeto aumentar la eficacia de la cooperación para el desarrollo. Las conclusiones que hoy se someten a la Conferencia ofrecen una visión común, que se plasma en un conjunto de 12 principios rectores que pretenden dar un enfoque más eficaz e innovador a las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo, con el fin de ayudar a los mandantes a promover el Programa de Trabajo Decente dentro del marco general de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En las conclusiones se establece una hoja de ruta en la que se definen con claridad las medidas que deben tomar la OIT, los gobiernos en consulta con los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo.

Considero que nuestras conclusiones serán una valiosa referencia que la OIT podrá utilizar para diseñar una estrategia integrada y a largo plazo para una cooperación para el desarrollo eficaz.

Para concluir, quisiera dar las gracias al Representante del Secretario General, Sr. Oumarou; a la Representante Adjunta del Secretario General, Sra. Vejs-Kjeldgaard, y a la secretaría por su excelente preparación de esta discusión y por su apoyo durante las labores de la Comisión.

Respaldado por la voluntad unánime de esta Comisión de no dejar a nadie atrás, tengo el honor de presentarles los resultados de las deliberaciones de la Comisión.

La Presidenta
(original inglés)

Permítanme agradecer a todos los miembros de la Mesa de esta Comisión el excelente informe que nos han presentado y la gran labor llevada a cabo.

Declaro abierta a continuación la discusión sobre el informe de la Comisión de la discusión general sobre cooperación eficaz para el desarrollo.

Sra. Aleksandrova
Gobierno (Bulgaria)
(original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Montenegro, país candidato, y Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial, se suman a la presente declaración.

En primer lugar, quisiera dar las gracias al Sr. Liu por presentar el informe y las conclusiones, que recibimos con beneplácito; al Presidente y a los Vicepresidentes por guiar con éxito los debates durante estas dos semanas; a la Oficina y a la secretaría, incluidos los intérpretes, los traductores y demás personal, por el apoyo brindado; y al Grupo de los Trabajadores, al Grupo de los Empleadores y a los gobiernos, por su activa participación y valiosa contribución en los debates y por la constructiva manera en que se han llevado a cabo.

Creemos que la Comisión ha logrado proporcionar a la Oficina las orientaciones que le solicitó. Hace diez días iniciamos nuestras labores mencionando la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la Agenda 2030, la Agenda de Acción de Addis Abeba y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático. Hemos seguido reiterando nuestros compromisos con esos instrumentos y los hemos tenido presentes durante todo el debate. Con objeto de que las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo tengan el mayor impacto posible en la reducción de la pobreza, reiteramos la importancia de promover una transición económica incluyente y sostenible que cree empleos decentes para el gran número de personas que viven en situación de pobreza y, en particular, para las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Reconocemos los desafíos únicos que enfrentan muchos países en desarrollo en África.

Durante la discusión, hemos apoyado firmemente la promoción de todas las normas del trabajo y la necesidad de que la OIT siga contribuyendo a erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, también en las cadenas mundiales de suministro. También hemos subrayado la necesidad de abarcar a todos los interesados en el sector informal, apoyar la transición de la economía informal a la economía formal y promover la creación de empleo y oportunidades económicas para los refugiados y las comunidades que los acogen.

A lo largo de la discusión, hemos reiterado que la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan firmemente la reforma de las Naciones Unidas. Hemos acogido con beneplácito la buena noticia de que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha aprobado por unanimidad una resolución que fortalecerá el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. La Unión Europea apoya plenamente que la OIT dialogue con el Secretario General sobre la forma en que esta Organización casi centenaria, pero de amplias miras, puede contribuir mejor, con sus competencias específicas, su naturaleza tripartita y su mandato, al importante proceso que tenemos por delante y al logro de un sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo que se adecue a las exigencias del siglo XXI.

Hemos recalcado cuatro elementos fundamentales que deberían tenerse en cuenta en la preparación de la nueva estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo: la necesidad de coherencia en las políticas; la oportunidad de promover el tripartismo; la necesidad de incrementar la eficacia y el impacto de las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo; y la importancia de promover alianzas amplias entre múltiples interesados en apoyo del Programa de Trabajo Decente. Nos complace que estos cuatro elementos se hayan incorporado adecuadamente en las conclusiones de la Comisión. También celebramos que en las conclusiones se destaque que los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente — creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social — deberían recibir una atención adecuada en la futura estrategia.

En las conclusiones se refuerzan los vínculos entre las funciones de establecimiento y control de las normas de la OIT y su cooperación para el desarrollo. También acogemos con agrado los sólidos vínculos con la Agenda 2030 que se establecen en las conclusiones, en particular el principio de «no dejar a nadie atrás». Ello permitirá que la Oficina siga analizando la mejor forma en que la nueva estrategia de cooperación para el desarrollo puede contribuir a la consecución de los ODS, teniendo en cuenta las principales prioridades y el

mandato de la OIT. Creemos que estas conclusiones reflejan de manera satisfactoria la necesidad de que la OIT colabore con los coordinadores residentes, integre el Programa de Trabajo Decente en los MANUD y promueva la participación de los interlocutores sociales en la preparación y aplicación de los MANUD.

También nos complace que en las conclusiones se refleje la necesidad de que la OIT procure establecer alianzas de colaboración amplias y sostenibles, asegurándose al mismo tiempo de que éstas sean beneficiosas a largo plazo, y que en ellas se incluya la necesidad de revisar la estructura exterior de la OIT. Asimismo, nos satisface ver que en las conclusiones se refleja el amplio consenso sobre la necesidad de seguir prestando una atención especial y determinante a la igualdad de género. Respaldamos que la Oficina elabore un plan de acción concreto, basado en dichas conclusiones, que servirá de base para acordar una estrategia de cooperación para el desarrollo en la que se indique claramente qué debe hacer de forma distinta la OIT, aprovechando sus fortalezas, para contribuir a la consecución de los ODS y en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

En conclusión, durante la discusión se ha expresado en diversas ocasiones el deseo de establecer una comunidad mundial que contribuya a lograr un futuro de trabajo decente para todos en consonancia con la alianza mundial para el desarrollo sostenible promovida en el marco de la Agenda 2030. Durante estas dos semanas, la Comisión ha sido una verdadera comunidad. Sigamos consolidando esa comunidad durante los próximos meses.

Sr. Ahmed
Empleador (Bangladesh)
(original inglés)

Hago uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores. Tras seguir el debate y la labor del grupo de redacción, quisiera destacar los puntos siguientes.

El Grupo de los Empleadores entiende que la estrategia de cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo debería dar prioridad a la promoción del empleo, dado que, en nuestra opinión, proporciona un marco general que permite abordar de manera integral y pragmática las ingentes dificultades que se plantean al mercado de trabajo. Un enfoque basado en la promoción del empleo se enmarca perfectamente en el ODS 8, en el que se pide que el empleo sea pleno y productivo. La OIT presenta claramente un valor añadido respecto de otros organismos de las Naciones Unidas en materia de empleo; consideramos que la contribución de la OIT debería sustentarse en el valor añadido que aporta, a saber, el empleo.

El ODS 8 fija la meta muy claramente. En el marco de la cooperación para el desarrollo, la OIT debería elaborar una estrategia que apoye la promoción del empleo y las oportunidades de generación de ingresos gracias a un entorno que propicie unas empresas sostenibles y la creación de empleo. Quisiera recalcar, aun cuando suene repetitivo, que como empleadores nos vemos llamados a centrarnos en apoyar a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, así como a facilitar la transición hacia la economía formal. Estamos firmemente convencidos de que ello resulta decisivo si queremos influir verdaderamente para encontrar soluciones a los problemas que experimenta el trabajo decente hoy en día.

El Grupo de los Empleadores recalca la necesidad de que las políticas propicien el crecimiento económico y garanticen el Estado de derecho; en otras palabras, que se fomente un entorno favorable a las empresas sostenibles. Resulta también claro que la OIT debe comprender mejor cómo funcionan las empresas y cuáles son sus verdaderos problemas y dificultades. Una vez más, el Grupo de los Empleadores insiste en la importancia de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles.

Con el programa de la OIT «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» se lograron buenos resultados aumentando la capacidad de los mandantes de formular reformas en pro del desarrollo y el crecimiento empresarial, aplicarlas y hacer el correspondiente seguimiento. La OIT tiene que promover un entorno propicio para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, factor fundamental para la transición de la economía informal a la formal, así como para mejorar el empleo y las oportunidades de generación de ingresos de los grupos más vulnerables. Esto debería seguir intensificándose y respaldándose con los recursos apropiados.

Sr. Cunha Ferreira
Gobierno (Brasil)
(original inglés)

En primer lugar, quisiera dar las gracias a los representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores por su ardua labor para tratar de lograr un conjunto de conclusiones equilibradas que proporcionen orientaciones a la OIT sobre la actualización de su enfoque con respecto a la cooperación para el desarrollo.

La Comisión ha celebrado debates fructíferos y ha aportado distintos puntos de vista que deberían tomarse en consideración en la formulación de los resultados tripartitos.

Con miras a la Segunda Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur que se celebrará en Argentina en marzo de 2019, resultaba crucial que la Comisión reconociera la cooperación Sur-Sur y trilateral como una modalidad de la cooperación para el desarrollo, lo cual es acertado y legítimo. La amplia experiencia adquirida en los países en desarrollo debería ocupar un lugar más prominente en las actividades de la OIT a escala mundial y sobre el terreno.

La OIT es única, pero no está sola en el sistema, y debería colaborar con otras partes interesadas en el sistema reformado de las Naciones Unidas para el desarrollo, recabando asesoramiento y aprovechando las sinergias, a fin de ayudar mejor a los países a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Una estrategia de desarrollo de la OIT eficaz requiere una coordinación eficaz con los gobiernos, que no debería verse obstaculizada por la imposición de condiciones innecesarias para su aplicación. Como dijo Brasil en las deliberaciones de la Comisión, sólo podemos lograr trabajo decente donde hay trabajo. El desarrollo brinda la solución a largo plazo necesaria para lograr avances concretos hacia la consecución del Programa de Trabajo Decente.

Sra. Sladovic
Empleadora (Croacia)
(original inglés)

Centraré mis observaciones en la colaboración con el sector privado. Es crucial reconocer la contribución única del sector privado para encontrar soluciones a los problemas sociales mundiales mediante el aprovechamiento de los recursos, las capacidades y el acervo de conocimientos del sector. Colaborar con el sector privado a través de alianzas público-privadas, plataformas de múltiples interesados y redes empresariales es esencial a fin de promover la cooperación para el desarrollo y, en muchos países, este tipo de iniciativas han facilitado avances en la aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Otros medios innovadores de cooperación con el sector privado también son muy loables siempre que se apliquen de manera transparente e inclusiva. El sector privado proporciona conocimientos especializados y soluciones, así como nuevos productos, tecnologías y servicios. La participación en la financiación de los gastos y la colaboración con los interlocutores del sector privado constituyen una manera eficaz de movilizar recursos.

Por consiguiente, los empleadores apoyan una estrategia amplia de alianzas entre múltiples interesados para garantizar una gobernanza y eficacia adecuadas, evitando al mismo tiempo la duplicación de esfuerzos y la fragmentación de iniciativas, que socavan su impacto. La OIT debe asegurarse de que sus esfuerzos se reorientan hacia alianzas a largo plazo, integradas y polifacéticas. Como acaba de señalar mi colega, para trabajar mejor con el sector privado, la OIT debe comprender mejor este sector. Esto contribuirá a optimizar los frutos de la colaboración de la OIT con el sector privado de manera que sea mutuamente beneficiosa.

Sr. Dragun
Empleador (Argentina)

Los empleadores hemos enfatizado la importancia de una estrategia basada en la demanda que responda a las necesidades de los mandantes, diseñada conforme a las realidades nacionales y alineada con la reforma del sistema de las Naciones Unidas. Los mandantes de la OIT deben formar parte de su elaboración. En este sentido, la construcción de capacidades será crítica para equipar plenamente a los actores sociales y asegurar su efectivo involucramiento en el proceso nacional de formulación de políticas.

La generación de capacidades continúa siendo una condición previa para un desarrollo sostenible. La estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo debe colocar en su centro el desarrollo institucional de sus mandantes. La Oficina necesita generar e implementar programas específicos y bien dotados de recursos para fortalecer las capacidades de sus mandantes, y particularmente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de poder reafirmar su papel en los procesos nacionales de consecución de las metas que proponen los ODS.

La Presidenta
(original inglés)

Propongo que la Conferencia proceda a la aprobación del informe de la Comisión sobre cooperación eficaz para el desarrollo, es decir, el resumen de las deliberaciones de la Comisión, que figura en los párrafos 1 a 613 de las *Actas Provisionales* núm. 7B.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión, teniendo presente que los miembros de la Comisión tienen hasta el viernes 15 de junio a las 18.00 horas para solicitar eventuales correcciones a sus intervenciones?

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 613.)

Resolución y conclusiones

Adopción de las conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Presidenta
(original inglés)

Procederemos ahora a la adopción de las conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fruto de la labor de la Comisión de la discusión general, que han sido publicadas en las *Actas Provisionales* núm. 7A. Procederemos sección por sección.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones sección por sección, esto es, el preámbulo y los puntos 1 a 9?

(Se adoptan las conclusiones, sección por sección, preámbulo y puntos 1 a 9.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones en su conjunto.)

Adopción de la resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Presidenta
(original inglés)

Nos disponemos a adoptar la resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que figura también en las *Actas Provisionales* núm. 7A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución?

(Se adopta la resolución.)

Quisiera dar las gracias a los miembros de la Comisión y a la secretaría por haber contribuido a elaborar el informe, las conclusiones y la resolución. Tengo entendido que las deliberaciones fueron muy dinámicas y fructíferas, lo que ha facilitado la adopción de estas claras conclusiones. Gracias a todos de nuevo y enhorabuena a todos los miembros de la Comisión.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

8A

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: 8 de junio de 2018

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión normativa: Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia

Las presentes *Actas Provisionales* contienen el texto de la resolución y las conclusiones propuestas presentadas por la Comisión Normativa: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se ha publicado en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales* núm. 8B y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión odrán presentar hasta el 15 de junio de 2018 a las 18 horas.

Resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo»

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo adoptado el informe de la Comisión encargada de examinar el quinto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

CONCLUSIONES PROPUESTAS

A. FORMA DE LOS INSTRUMENTOS

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

2. Estas normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.

B. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. A efectos de estas normas:

a) el término «violencia y acoso» en el mundo del trabajo debería entenderse como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico; este término incluye la violencia y el acoso de género;

b) la violencia y el acoso por razón de género deberían entenderse como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluyen el acoso sexual;

c) el término «trabajador» debería abarcar a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los trabajadores despedidos o suspendidos; los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

4. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían abarcar situaciones que ocurren en el transcurso del trabajo, vinculadas al trabajo o que resulten del mismo:

a) en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;

c) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;

d) en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

e) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación, y

f) en el alojamiento proporcionado por el empleador.

5. Las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores y trabajadores, y sus respectivos representantes, o terceros, incluidos los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes y el público.

C. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS A LA ADOPCIÓN DE UN CONVENIO

6. El convenio debería incluir un preámbulo con el tenor siguiente:

a) recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

b) reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

c) recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

d) reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

e) recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

f) recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, y que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

g) reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social;

h) reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;

i) considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

j) reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y

k) considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos pueden ayudar, como parte de otras medidas nacionales, a reconocer, afrontar y abordar la violencia doméstica.

7. Todo Miembro que ratifique el convenio debería reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, de conformidad con la legislación y las circunstancias

nacionales, adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que consista entre otras cosas en:

a) prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;

b) velar por que se incluya la cuestión de la violencia y el acoso en las políticas aplicables;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y dispongan de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación, formación y sensibilización, y

h) garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo mediante los servicios de inspección del trabajo u otros organismos competentes.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

8. Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debería respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro.

9. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

10. Todo Miembro debería adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación a todos los trabajadores, incluidas las mujeres trabajadoras, así como a aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Medidas de prevención

11. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) identificar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y por otros medios aplicables, los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso;

b) adoptar medidas para proteger de manera efectiva a dichos trabajadores, y

c) proteger la privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda.

12. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en particular, para:

a) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la organización de la seguridad y salud en el trabajo;

b) adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a todas las formas de violencia y acoso;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) informar y capacitar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

Control de la aplicación, seguimiento y apoyo a las víctimas

13. Todo Miembro debería adoptar medidas adecuadas para:

a) supervisar y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) velar por que todas las personas interesadas dispongan de fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso, que comprendan:

i) mecanismos de presentación de quejas e investigación en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) acceso a los tribunales y otras jurisdicciones;

iv) protección de los querellantes, los testigos, y los denunciantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes;

c) prever, cuando proceda, sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

d) asegurar que las víctimas de violencia de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación eficaces, seguros y que tengan en cuenta las consideraciones de género;

e) reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos;

f) velar por que todo trabajador tenga derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, y

g) velar por que los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultados para actuar en caso de violencia y acoso, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la

interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores.

Apoyo y orientaciones

14. Todo Miembro debería, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, esforzarse por asegurar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración, y

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades pertinentes, y se emprendan iniciativas al respecto, incluidas campañas de sensibilización.

Medios de aplicación

15. El convenio debería aplicarse por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo vigentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario.

D. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS A LA ELABORACIÓN DE UNA RECOMENDACIÓN

16. La recomendación debería contener un preámbulo en el que se indique que las disposiciones de la misma deberían considerarse conjuntamente con las del convenio.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

17. Al adoptar un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda.

18. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

19. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información acerca de las tendencias y buenas prácticas sobre el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos.

20. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus

migratorio, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los países de origen, tránsito y destino, según proceda.

21. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

Medidas de prevención

22. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.

23. Los Miembros deberían especificar, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política sobre violencia y acoso adoptada por el empleador a la que se hace referencia en el punto 12, *b),* y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no se han de tolerar;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos medibles, si procede;

c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores;

[d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y

e) disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.

24. En las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo que se mencionan en el punto 12, c), se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por terceros como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público, así como la discriminación, la existencia de relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

25. Los Miembros deberían adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

26. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación o la exclusión de las mujeres o de grupos vulnerables en empleos, sectores u ocupaciones específicos, entre otros:

a) los trabajadores jóvenes y de edad;

b) las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares;

c) los trabajadores con discapacidad;

d) los trabajadores que viven con el VIH;

e) los trabajadores migrantes;

f) *los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;*

g) *los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas;*

h) *los trabajadores afectados por el sistema de castas, e*

i) *los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.*

Control de la aplicación, seguimiento y apoyo a las víctimas

27. Las vías de recurso y reparación apropiadas y efectivas en caso de violencia y acoso que se mencionan en el punto 13, b), no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender:

a) *la readmisión del trabajador;*

b) *la indemnización por daños materiales y morales;*

c) *la imposición de órdenes que exijan al empleador la adopción de medidas de aplicación inmediata para poner fin a determinados comportamientos o la modificación de políticas o prácticas, y*

d) *el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.*

28. Las víctimas de violencia y acoso deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.

29. Los mecanismos de solución de conflictos especializados en casos de violencia de género que se mencionan en el punto 13, d), deberían incluir:

a) *tribunales con personal especializado en asuntos de violencia de género;*

b) *procedimientos acelerados;*

c) *asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes;*

d) *guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*

e) *la inversión de la carga de la prueba.*

30. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación especializados para las víctimas de violencia de género que se mencionan en el punto 13, d), deberían comprender:

a) *el apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*

b) *servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*

c) *un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*

d) *servicios de emergencia;*

e) *la atención y tratamiento médicos;*

f) *centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y*

g) *unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas.*

31. Las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el punto 13, e), deberían comprender:

a) una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica;

b) horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acecho y de violencia doméstica;

c) el traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;

d) una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica;

e) evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo específicamente centradas en la violencia doméstica;

f) un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y

g) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

32. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación al trabajo.

33. Los inspectores del trabajo y otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

34. El mandato de los órganos nacionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

35. Los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el punto 10.

Apoyo y orientaciones

36. Los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir:

a) programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso, así como para ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso;

c) modelos de códigos de buenas prácticas, políticas en el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos de alcance general o sectorial para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso;

d) campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes;

e) planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y en la formación profesional;

f) programas de formación y contenidos destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia de género, sus causas y factores de riesgo subyacentes, y

g) campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso.

37. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal.]

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

8B

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: miércoles 10 de octubre de 2018

Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores [1]

Índice

	Página
Introducción	2
Discursos de apertura	4
Discusión general sobre las conclusiones propuestas en el Informe V (2)	17
Examen de las enmiendas a las conclusiones propuestas	31
Resolución	137
Declaraciones finales	137

[1] La resolución y las conclusiones propuestas presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* núm. 8A.

1. En su primera sesión, celebrada el 28 de mayo de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo (la Conferencia) estableció la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (primera discusión), que estuvo compuesta inicialmente por 181 miembros (82 miembros gubernamentales, 28 miembros empleadores y 71 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos se atribuyeron 497 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 1 420 votos a cada miembro empleador y 560 votos a cada miembro trabajador. La composición de la Comisión se modificó ocho veces en el curso de la reunión, y el número de votos atribuido a cada miembro se ajustó en consecuencia [1]

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente:	Sr. R. Patry (miembro gubernamental, Canadá), elegido en la primera sesión.
Vicepresidentes:	Sra. A. Matheson (miembro empleadora, Australia) y Sra. M. Clarke Walker (miembro trabajadora, Canadá), elegidas en la primera sesión.
Ponente:	Sra. S. Casado García (miembro gubernamental, México), elegida en la octava sesión.

[1] Las modificaciones fueron las siguientes:

a) 29 de mayo: 216 miembros (103 miembros gubernamentales con 2 436 votos para cada miembro con derecho a voto, 29 miembros empleadores con 8 652 votos cada uno y 84 miembros trabajadores con 2 987 votos cada uno);

b) 30 de mayo: 152 miembros (109 miembros gubernamentales con 372 votos cada uno, 31 miembros empleadores con 1 308 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 3 379 votos cada uno);

c) 31 de mayo: 141 miembros (109 miembros gubernamentales con 60 votos para cada miembro con derecho a voto, 20 miembros empleadores con 1 449 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 545 votos cada uno);

d) 1.º de junio: 130 miembros (109 miembros gubernamentales con 36 votos cada uno, nueve miembros empleadores con 436 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 327 votos cada uno);

e) 2 de junio: 129 miembros (109 miembros gubernamentales con 24 votos para cada miembro con derecho a voto, ocho miembros empleadores con 327 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 218 votos cada uno);

f) 4 de junio: 127 miembros (111 miembros gubernamentales con cuatro votos cada uno, cuatro miembros empleadores con 111 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 37 votos cada uno);

g) 5 de junio: 128 miembros (112 miembros gubernamentales con tres votos cada uno, cuatro miembros empleadores con 84 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 28 votos cada uno);

h) 6 de junio: 128 miembros (112 miembros gubernamentales con tres votos cada uno, cuatro miembros empleadores con 84 votos cada uno y 12 miembros trabajadores con 28 votos cada uno).

3. En su séptima sesión, la Comisión constituyó un Comité de Redacción formado por los siguientes miembros [2]:

Miembro gubernamental:	Sr. M. Denis (Francia), con la asistencia de la Sra. J. Barrett (Estados Unidos)
Miembro empleador:	Sra. A. Vauchez (Francia), con la asistencia del Sr. R. Chacko (Organización Internacional de Empleadores)
Miembro trabajador:	Sra. R. Mackintosh (Nueva Zelandia), con la asistencia de la Sra. C. King (Confederación Sindical Internacional)
Observadores de lengua española:	Sr. J. I. Martín Fernández (Gobierno, España) Sra. G. Herzog (empleadora, Estados Unidos) Sra. R. Gómez Merayo (trabajadora, España)

4. La Comisión examinó los Informes V (1) y V (2) titulados, respectivamente, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* y *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,* preparados por la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) para el quinto punto del orden del día: «La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)».

5. La Comisión celebró 17 sesiones.

Introducción

6. La representante del Secretario General (Sra. D. Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas), dio la bienvenida a los miembros de la Comisión y presentó a los miembros de la Secretaría. Acto seguido, indicó que el Grupo Gubernamental había propuesto como Presidente a un representante gubernamental del Canadá y preguntó a la Comisión si estaba de acuerdo en elegirlo para este cargo.

7. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela señaló que su Gobierno no apoyaba esta candidatura e hizo notar que en el seno del grupo de las Américas (GRUA) no se había alcanzado un consenso al respecto. Precisó asimismo que su Gobierno no apoyaría ninguna candidatura del Gobierno de México. Explicó que esta objeción se basaba en el principio de reciprocidad, habida cuenta de que los Gobiernos del Canadá y de México pertenecían al denominado «grupo de Lima», que en agosto de 2017 había declarado que no apoyaría las candidaturas de Venezuela en los mecanismos y organizaciones regionales e internacionales.

[2] De conformidad con el artículo 59, 1), y el artículo 6 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción de la Comisión se encarga de verificar la coherencia jurídica del texto de los proyectos de convenios y recomendaciones y la concordancia de las versiones inglesa y francesa, que se convierten en los textos auténticos de los convenios y recomendaciones. También verifica que los textos propuestos reflejen las decisiones adoptadas por la Comisión e introduce modificaciones de redacción para armonizar los textos con la terminología y el estilo de la OIT. Además, el Comité de Redacción de la Comisión desempeña cualesquiera otras tareas que se le encomienden.

8. La representante del Secretario General dijo que la Secretaría tomaba nota de la declaración de la miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela, y que dicha declaración quedaría debidamente reflejada en el informe de la Comisión.

9. La Comisión confirmó entonces el nombramiento del Presidente.

10. Tras su elección, el Presidente indicó que la Comisión tenía grandes expectativas con respecto a los resultados de su trabajo y dijo que el mundo los estaba observando. La discusión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo era una necesidad, y hacía mucho tiempo que debería haberse llevado a cabo. Para garantizar lugares de trabajo seguros y productivos era indispensable contar con normas nacionales e internacionales, y los mandantes tripartitos tenían la oportunidad de hacer un aporte efectivo, tangible y duradero a la vida de las personas de todo el mundo. Confiaba en que, como fruto de la labor de la Comisión, se pudiera disponer de un conjunto de conclusiones propuestas que orienten la preparación de un proyecto de instrumento, o instrumentos, con miras a la segunda serie de discusiones que tendrá lugar en la 108.ª reunión de la Conferencia, en 2019. Con este fin, el Presidente recalcó la importancia del diálogo y el espíritu de compromiso durante los debates de la Comisión.

11. La representante del Secretario General hizo una breve presentación de la labor de la Comisión y describió el contexto histórico en que se había originado, refiriéndose en particular a la adopción de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, en la 98.ª reunión de la Conferencia (2009). Basándose en los resultados de esa discusión, el Consejo de Administración consideró necesario adoptar un enfoque más amplio y, en su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015), incluyó en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia un punto titulado «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». Luego, en 2016, se celebró una Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Los participantes en dicha reunión de expertos recomendaron que en el título del citado punto del orden del día de la Conferencia se añadiera «el acoso», cambio que posteriormente fue aprobado por decisión del Consejo de Administración en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016).

12. La representante del Secretario General señaló que las normas internacionales no definían la expresión «la violencia y el acoso» ni ofrecían orientaciones a los actores del mundo del trabajo sobre la forma de prevenir y contrarrestar este tipo de situaciones. Por ello, hizo hincapié en que la comunidad internacional esperaba que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofreciera orientaciones claras sobre este tema, e indicó que los grupos de mandantes de la OIT y otros sectores tenían grandes expectativas al respecto. Indicó que la elevada tasa de respuesta al cuestionario distribuido por la Oficina en mayo de 2017 reflejaba un amplio acuerdo entre los mandantes tripartitos.

13. La Comisión tenía ante sí varios retos, en particular la negociación de un instrumento o instrumentos que puedan aplicarse en diversos marcos normativos y contextos culturales y socioeconómicos, y que además conserven su pertinencia en el mundo del trabajo del futuro. Entre las cuestiones más importantes que iba a abordar la Comisión se incluían, en particular, la definición de la violencia y el acoso, y la determinación del ámbito de aplicación y la forma del posible instrumento, o instrumentos. Con todo, la representante del Secretario General dijo que percibía un genuino deseo y una firme voluntad de mejorar las conclusiones propuestas con el fin de elaborar una nueva norma o normas que fueran claras, útiles y viables. Para concluir, la oradora señaló que el Director General de la OIT había pedido a todos los miembros de la comunidad de la OIT — incluidos no sólo el personal de la Oficina sino también los miembros del Consejo de Administración, los expertos, los delegados y los participantes en la Conferencia — que tomaran plena conciencia del acoso sexual y se movilizaran para ponerle fin, ya que de este modo la Conferencia sentaría un ejemplo modélico para otros.

Discursos de apertura [3]

14. La Vicepresidenta empleadora señaló que el objetivo de acabar con la violencia y el acoso en el trabajo debería unir a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, todos los cuales tenían una importante oportunidad de trabajar conjuntamente para alcanzar ese objetivo común. Los empleadores rechazaban la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y apoyaban los esfuerzos y la aplicación de medidas eficaces para acabar con este problema. Todas las partes deberían asumir responsabilidades para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y asegurar el derecho a trabajar sin ser objeto de violencia ni de acoso en la mayor medida posible.

15. La oradora instó a los miembros de la Comisión a que centraran sus esfuerzos en determinar el enfoque más eficaz para abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sobre todo en lo relativo a la formulación de orientaciones para los Estados Miembros. Lo que iba a marcar la diferencia no era la forma del instrumento, sino su eficacia y su amplia aceptación. Es indispensable que sea un instrumento pragmático, flexible y de carácter práctico, de modo que pueda aplicarse a diversos contextos nacionales.

16. La Vicepresidenta empleadora señaló que al Grupo de los Empleadores le preocupaban algunas cuestiones esenciales en relación con las conclusiones propuestas, aunque confiaba en que la Comisión podría abordar dichas cuestiones mediante una discusión constructiva. Una de dichas cuestiones era cómo definir «violencia y acoso». Combinar ambos conceptos en una única definición planteaba dificultades considerables, no sólo por las percepciones subjetivas y las interpretaciones culturales, sino también porque era preciso prever respuestas jurídicas distintas a la violencia y el acoso. También debía establecerse con más precisión cuál sería el ámbito objeto de la discusión, al igual que su vinculación con el lugar de trabajo. Por lo tanto, propuso que los esfuerzos se centraran en los lugares de trabajo donde las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores estuviesen relativamente claras. Las definiciones de «empleador» y de «trabajador» también debían examinarse más a fondo. El Grupo de los Empleadores no puede aceptar que una persona pueda ser considerada como un empleador cuando no existe una relación de trabajo. Por otra parte, el significado que se atribuye al término «trabajador» debería estar en conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Por consiguiente, no es fácil definir los términos «empleador» y «trabajador»; una definición demasiado prescriptiva extendería las responsabilidades más allá de lo razonable y lo practicable, y a la vez podría excluir a aquéllos que deberían tener cierto número de responsabilidades y a los que se debería proteger.

17. Los empleadores reconocían el importante papel que les correspondía desempeñar en el tratamiento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, así como las responsabilidades que les incumbían en la promoción de normas de conducta apropiadas. Además, eran conscientes de que las responsabilidades sólo podían resultar efectivas si se acompañaban de la obligación de rendir cuentas. Por consiguiente, las responsabilidades del empleador deberían tipificarse con arreglo a lo que era práctico y razonable y deberían limitarse a las cuestiones sobre las que el empleador tenía control. En el instrumento debería adoptarse un enfoque integrado que asegurase una responsabilidad compartida entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. La Comisión tendrá que despejar la ambigüedad que existe en cuanto a la rendición de cuentas y a la responsabilidad de proporcionar vías de recurso y reparación.

[3] A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

18. La Vicepresidenta empleadora dijo que, a su juicio, algunas partes del texto de las conclusiones propuestas podían ser potencialmente excluyentes, y afirmó que el derecho de protección debía aplicarse a todos los grupos por igual, incluidos los empleadores. En este contexto, era importante hacer hincapié en el respeto mutuo. Además de la reglamentación, había otros factores que, como la educación, el cambio cultural y las relaciones entre pares, cumplían una función importante en el tratamiento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La oradora concluyó su intervención diciendo que confiaba en que una discusión constructiva conduciría a la formulación de un texto eficaz. Las discusiones brindaban la oportunidad de demostrar la importancia del tripartismo y de la obtención de resultados que pudiesen presentarse a la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT.

19. La Vicepresidenta trabajadora observó que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituían una violación grave de los derechos humanos, coartaban la capacidad de ejercer otros derechos laborales fundamentales, eran incompatibles con el trabajo decente y representaban una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos. Estos comportamientos afectaban a todas las ocupaciones y sectores de la actividad económica, tanto en el sector público como en el privado, y también en los entornos de trabajo formales e informales, repercutiendo negativamente en los trabajadores, los empleadores, sus familias, su ambiente de trabajo, las economías y la sociedad.

20. Las campañas mundiales emprendidas por medio de las redes sociales contra la violencia y acoso en perjuicio de las mujeres — #MeToo, #YoTambién, #BalanceTonPorc y #NiUnaMenos — reflejaban la urgencia que revestía esta discusión y su pertinencia para el mundo del trabajo. A las mujeres que trabajaban en los platós cinematográficos, en las salas de redacción y en los parlamentos les había resultado difícil y les llevó un larguísimo tiempo denunciar los casos de acoso sexual. Por consiguiente, la situación podría ser incluso más difícil para las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico, la agricultura, las fábricas de confección, la hotelería y el transporte, y sobre todo en sectores donde predominan los hombres. Como decía la Memoria del Director General a la Conferencia, estas revelaciones habían mostrado cuán generalizados y tolerados estaban la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y lo que debían soportar muchas mujeres para obtener o conservar un trabajo, cobrar su remuneración y ser ascendidas; o mientras se desplazaban a su lugar de trabajo. La violencia y el acoso no deben aceptarse nunca como parte del trabajo. Tampoco debe tolerarse que el silencio de las víctimas sea el precio para conservar su trabajo.

21. La Vicepresidenta trabajadora se refirió a la Declaración de Filadelfia (1944), en la que se afirmaba que «todos los seres humanos sin distinción de raza credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», pero observó que ningún instrumento de la OIT trataba de la violencia y el acoso como propósito y objetivo normativo principal o definía tales conductas; y en ninguno se proporcionaban orientaciones claras sobre las medidas necesarias para combatir la violencia o el acoso. El Grupo de los Trabajadores llevaba tiempo reclamando la adopción de normas internacionales del trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por consiguiente, se congratulaba de que en las respuestas al cuestionario se hubiese brindado un apoyo suficiente para pedir a la Oficina que preparase las actuales conclusiones propuestas, con miras a la adopción de un convenio, complementado por una recomendación.

22. Era importante señalar sin ambigüedades que la violencia y el acoso eran inaceptables y representaban la antítesis del trabajo decente, por lo que para ponerles fin se requería la adopción de medidas firmes y urgentes. Ello ayudaría a crear condiciones equitativas para todos, basadas en el establecimiento de normas mínimas para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas que les permitan erradicar la violencia y el acoso. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que la adopción de una recomendación que

complementare a un convenio aportaría un mayor grado de detalle y orientaciones prácticas sobre el modo de llevar los principios a la práctica.

23. Las conclusiones propuestas eran un buen punto de partida para las discusiones, ya que recogían fielmente las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos, así como las preocupaciones, comentarios y propuestas que los mandantes tuvieron a bien incluir en sus respuestas al cuestionario. La labor de la Comisión consistía en lograr un equilibrio entre un convenio que no fuera tan complejo como para considerarse imposible de ratificar y uno cuyo ámbito de aplicación no fuese tan limitado como para resultar ineficaz a la hora de hacer frente a estas violaciones tan radicales y perniciosas de los derechos humanos.

24. Al tiempo que el Grupo de los Trabajadores reconocía que la violencia y el acoso afectaban a todas las personas en el mundo del trabajo, cabía señalar que no todo el mundo se veía afectado del mismo modo y en un mismo grado. Las características personales, las modalidades de empleo y los sectores de trabajo podían, todos ellos, agravar el riesgo de que se produzcan comportamientos de violencia y de acoso en el mundo del trabajo. Las mujeres y las personas no conformes con un género sufrían violencia y acoso de manera desproporcionada, lo que ponía de relieve la necesidad de que en los nuevos instrumentos se abordaran las dimensiones de género de la violencia y el acoso. Además, los representantes de los trabajadores y los empleadores tenían la responsabilidad conjunta de reducir al mínimo los efectos de la violencia doméstica en las personas y en los entornos de trabajo afectados.

25. Era esencial adoptar un enfoque integrado para abordar eficazmente la prevención y la reparación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. De igual modo, los instrumentos debían tener una visión de futuro y resistir el paso del tiempo, habida cuenta de que podían surgir nuevos tipos de violencia y acoso. La Vicepresidenta trabajadora concluyó señalando que la Comisión tenía la oportunidad histórica de demostrar al mundo la pertinencia continua de la visión y el mandato de la OIT, así como del compromiso asumido en relación con sus responsabilidades actuales.

26. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, dijo que la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania y Bosnia y Herzegovina se sumaban a su declaración. La oradora destacó la importancia y pertinencia de la discusión que iba a iniciarse con miras a la adopción de normas internacionales del trabajo centradas en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Era necesario tomar medidas para lograr el trabajo decente, el empleo pleno y productivo y la igualdad de género y para poner fin a todas las formas de discriminación y violencia. La violencia y el acoso afectaban a una proporción considerable de los trabajadores en todo el mundo, y se alimentaban de las relaciones de poder desiguales, la discriminación y la desigualdad de género. Un estudio publicado en 2015 había revelado que, en la UE, el 14 por ciento de los trabajadores afirmaba haber sido objeto de violencia o de acoso en el lugar de trabajo, y que las mujeres eran afectadas de manera desproporcionada. El costo económico de la violencia contra las mujeres y las niñas representaba entre el 1,2 y el 3,7 por ciento del producto interno bruto (PIB). Las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de ser víctimas de acoso sexual. El 75 por ciento de las mujeres en puestos de alta dirección y más del 60 por ciento de las mujeres que trabajaban en el sector de los servicios habían sufrido acoso sexual. Las de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y *queers* (LGBTIQ) y los migrantes se veían a menudo afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

27. La UE acogía con agrado y apoyaba firmemente la elaboración de un instrumento de la OIT que fuese eficaz e incidiese en el mundo del trabajo. El mundo dirigía su mirada hacia la OIT y sus mandantes tripartitos para que liderasen y orientasen esta labor. La UE estaba dispuesta a considerar la posibilidad de adoptar un convenio complementado por una

recomendación, pero consideraba que tal vez fuese aconsejable discutir las definiciones, el ámbito de aplicación y el contenido del instrumento o instrumentos antes de pronunciarse sobre su forma. En las disposiciones de los instrumentos propuestos se deberían reflejar los principios de los derechos humanos universales en los que se fundamentaba la UE, a saber, dignidad, libertad, igualdad y solidaridad.

28. La UE y sus Estados miembros habían emprendido numerosas iniciativas, tanto jurídicas como de otra índole, para poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo, y confiaban en que las experiencias acumuladas y las enseñanzas extraídas de estas iniciativas enriquecerían el debate. Por otro lado, los resultados de las deliberaciones de la Comisión aportarían orientaciones importantes para la configuración de las acciones futuras de la UE en el campo de la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El proceso normativo en curso debería centrarse en las cuestiones esenciales y proporcionar orientaciones y protección adecuadas, al tiempo que debería ser lo suficientemente flexible como para asegurar una aplicación lo más amplia posible. El nuevo instrumento debería promover principios fundamentales y adoptar un enfoque sensible a las cuestiones de género, centrándose en medidas de prevención y protección y medidas para mejorar el cumplimiento, incluida la protección de las víctimas de intimidación y de victimización reiterada, así como en la prestación del apoyo y la asistencia adecuados. Asimismo, debería abordar las responsabilidades que incumben en este campo tanto a los gobiernos como a los empleadores, e indicar el modo en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían contribuir a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

29. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que su país suscribía la declaración formulada por la UE, y observó que había llegado el momento oportuno para debatir la posible elaboración de una nueva norma para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En su país existían disposiciones legislativas rigurosas que protegían contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y deseaba que ese mismo nivel de protección se extendiera a todo el mundo. El Reino Unido apoyaba la adopción de un convenio adecuado, complementado por una recomendación, y trabajaría arduamente para negociar un instrumento que guardara coherencia con las protecciones de ámbito penal y civil que existían en su país. Todo nuevo instrumento debía basarse en motivos razonables y justificables, para hacer posible su aplicación práctica y ampliar al máximo el apoyo y la aceptación por parte de todos los mandantes de la OIT. El Reino Unido apoyaría la inclusión de referencias al trabajo forzoso y al trabajo infantil, a las repercusiones desproporcionadas que la violencia y el acoso tienen para las mujeres y las niñas, y a la responsabilidad que incumbe a los empleadores en cuanto a su erradicación en toda la cadena de suministro. A juicio del Reino Unido, la violencia y el acoso eran obstáculos mayores que coartaban la participación económica de la mujer y el logro de la igualdad entre los géneros en todo el mundo, además de constituir una violación grave de los derechos humanos. Con un enfoque fuertemente basado en la prevención, el Reino Unido se enorgullecía de encontrarse en la vanguardia mundial de la adopción de medidas para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus formas, incluidos los esfuerzos desplegados para erradicar la esclavitud moderna.

30. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, afirmó que, a pesar de los instrumentos internacionales existentes, la violencia en el mundo del trabajo seguía siendo un problema mundial, lo que justificaba ampliamente la adopción de normas internacionales del trabajo para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El grupo de África acogía con satisfacción las conclusiones propuestas y estaba de acuerdo con que estas normas internacionales del trabajo adoptaran la forma de un convenio, complementado por una recomendación. El hecho de contar con un convenio no dejaría lugar a dudas sobre el compromiso de la comunidad internacional de influir en las legislaciones nacionales, y permitiría el control por parte de la Comisión de Aplicación de Normas.

31. Debido a las diferencias culturales, era necesario adoptar una actitud de flexibilidad, comprensión y tolerancia en cuanto al significado y el alcance del término «género», en particular en relación con las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI). El grupo de África proponía que, de no hallarse una definición común, se adoptara una definición consensuada, que proporcionara a los Estados un margen de flexibilidad suficiente para adecuarla a los contextos locales, sin imponer necesariamente a otras partes las opiniones particulares que se tengan al respecto.

32. La miembro gubernamental de Turquía subrayó que todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo constituía una violación de los derechos humanos que se debía prevenir y erradicar. Esto era vital para las personas, así como para establecer un entorno de trabajo decente y pacífico en los países. Aunque ya había una serie de normas internacionales del trabajo — ratificadas por Turquía — que brindaban protección contra algunas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, éstas no abordaban la violencia y el acoso como cuestión explícita y principal. Por lo tanto, acogía con satisfacción la iniciativa de la Conferencia de adoptar un instrumento a ese respecto.

33. La miembro gubernamental de México señaló que, aunque el acoso en el lugar de trabajo lo sufrían tanto las mujeres como los hombres, las mujeres estaban expuestas a una mayor vulnerabilidad debido a las condiciones desfavorables en las que participaban en el mercado de trabajo. Subrayó que el fortalecimiento de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de género debía procurar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral y su vínculo con el desarrollo sostenible. El Gobierno de México apoyaba la adopción de un convenio, complementado por una recomendación. Su país contaba ya con ordenamientos que incluían disposiciones a ese respecto, así como con disposiciones para combatir la discriminación contra los grupos vulnerables. Añadió que la Conferencia ofrecía la oportunidad de formular instrumentos internacionales que favorecieran el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y su participación en la vida política, cultural, económica y social.

34. La miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que, en el pasado reciente, algunos ejemplos de violencia y acoso en el mundo del trabajo de la vida real habían acaparado en ocasiones los medios de comunicación, lo que atraía una creciente atención sobre este problema. Los debates de la Comisión ofrecían la oportunidad de contribuir a dar respuestas a la cuestión de la prevención. La mejor manera de abordar estas cuestiones sería la formulación de orientaciones claras, prácticas y concretas, que se centraran estrictamente en las esferas comprendidas en el mandato de la OIT, evitando al mismo tiempo la duplicación con las normas existentes de la OIT. La delegación de los Estados Unidos suscribía la opinión de que era necesario que las disposiciones de cualquier instrumento pudieran adaptarse y guardar coherencia con las circunstancias, especificidades y prioridades de cada país. Las cuestiones relacionadas con las definiciones y el ámbito de aplicación que figuraban en el texto propuesto serían probablemente las más interesantes y complejas de examinar. A su juicio, las definiciones y el ámbito de aplicación propuestos requerirían una mayor claridad, y los Estados Unidos esperaban con interés compartir algunas ideas y propuestas a ese respecto.

35. La miembro gubernamental de Colombia aclaró que, en su país, la protección constitucional del derecho al trabajo no se limitaba al acceso al mismo, estableciendo que éste debía desempeñarse en condiciones dignas y justas, lo que incluía que los trabajadores tuvieran una noción clara del cargo y las funciones que debían realizar. La violencia en el lugar de trabajo iba más allá del daño físico, ya que también podía estar relacionada con la organización del trabajo, lo que podía tener efectos negativos para el bienestar del trabajador, con consecuencias en materia de salud y seguridad, así como repercusiones perjudiciales en el entorno familiar y social. Colombia contaba con leyes cuyo propósito era prevenir, corregir y sancionar el acoso en el lugar de trabajo. Su país apoyaba plenamente la adopción de un convenio para prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

36. El miembro gubernamental de España dijo que su Gobierno hacía suya la declaración de la UE. Destacó que, en España, la violencia contra las mujeres se consideraba una grave violación de los derechos humanos y su erradicación era una prioridad en la agenda pública; esta lucha era compartida por todos los partidos políticos, los interlocutores sociales y la sociedad civil, y requería unidad. En 2017, el Parlamento aprobó por unanimidad el primer Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Dicho pacto fue aprobado también por el Gobierno nacional, las comunidades autónomas y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, evidenciando el triple consenso alcanzado (político, territorial y social) y representando uno de los pactos de Estado más importantes de la historia de la España democrática. Entre las medidas mencionadas en el pacto, en el marco de la mejora de la respuesta institucional, figuraba la promoción de un acuerdo internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo. Con el propósito de dar cumplimiento a esa disposición del pacto, y de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, el Gobierno de España proponía que el texto que se adopte en relación con el quinto punto del orden del día de la Conferencia hiciera referencia explícita a la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo por razón de género.

37. La miembro gubernamental de la India dijo que apoyaba la inclusión de este punto en el orden del día de la reunión, así como el principio de que se adoptara un convenio específico y breve, complementado por una recomendación. Observó que en las conclusiones propuestas había todavía muchos términos que requerían un examen detenido. La OIT tenía un rico corpus de normas del trabajo, muchas de las cuales todavía no habían sido ratificadas por todos los países, por lo que debería evitarse que en la propuesta de instrumento se incluyeran demasiadas referencias cruzadas. La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres eran cuestiones específicas del lugar de trabajo que debían tratarse cada una por separado. La India deseaba que el ámbito de aplicación del instrumento se definiera de manera muy inequívoca, ya que la aplicación dependía de la claridad.

38. La miembro gubernamental del Brasil destacó que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo tenían repercusiones directas en la salud, la igualdad entre los géneros y la prosperidad, y que, por lo tanto, eran importantes obstáculos para la consecución de los ODS. El Brasil consideraba que la norma que se adoptara debería tener la forma de un convenio complementado por una recomendación. Si bien el Brasil sería flexible en cuanto al contenido preciso de los instrumentos que se adoptaran, consideraba que era un tema que merecía estar regulado mediante un convenio, especialmente porque no existían otros instrumentos internacionales dedicados a esa cuestión. Teniendo en cuenta que, en general, se trataba de un problema que afectaba de manera desproporcionada a las mujeres y a las minorías, se debía incorporar una sólida perspectiva de género y atender especialmente a la diversidad. El logro de un resultado concreto y significativo en la Comisión hacía referencia a dar cumplimiento al objetivo principal de la OIT de promover la justicia social. Su Gobierno consideraba que el proceso de formulación de normas era una oportunidad para aumentar la concienciación sobre el problema y fomentar el debate sobre las lagunas normativas y en materia de políticas a nivel nacional.

39. La miembro gubernamental del Canadá observó que, en el mundo, los desequilibrios de poder y los estereotipos relativos al género dejaban espacio para comportamientos inaceptables, como la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Dijo que el Canadá apoyaba la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los efectos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo eran claros: para las personas y los lugares de trabajo, incluían el estrés, la mala salud y la menor satisfacción laboral; para los empleadores, incluían la reducción de la productividad y el aumento del absentismo y de los costos legales; y, para la sociedad en general, esos efectos representaban obstáculos para la existencia de lugares de trabajo inclusivos y que dieran cabida a la diversidad, en particular para las mujeres, los jóvenes trabajadores, las personas con discapacidad, las personas LGBTI y los pueblos indígenas, entre otros. La

igualdad entre los géneros era una prioridad para el Gobierno del Canadá. En la elaboración de los instrumentos, la Comisión debería esforzarse por adoptar un enfoque integrado e inclusivo, e incluir disposiciones sobre la prevención de la violencia y el acoso, la aplicación de medidas adecuadas para remediar y erradicar estos comportamientos y el apoyo a las personas afectadas, así como a los empleadores.

40. La miembro gubernamental de Israel elogió a la OIT por abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y señaló que Israel se servía de diversas herramientas para prevenir el acoso y la violencia contra los trabajadores y poner fin a esas prácticas, recurriendo, por ejemplo, a disposiciones de la legislación general y a leyes laborales específicas. Israel también contaba con una sólida legislación en materia de violencia de género. A modo de ejemplo, cabía citar la Ley sobre Prevención del Acoso Sexual, que obligaba a los empleadores a adoptar medidas razonables encaminadas a prevenir el acoso, y preveía que los empleadores que incumplieran esta obligación serían considerados responsables a título personal de todo acto en ese sentido cometido por sus asalariados. Asimismo, en 2017, en el marco de la 61.ª reunión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, se aprobó por consenso una resolución sobre la prevención y la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo. Israel estaba firmemente convencido de la necesidad de colaborar en la materia a escala mundial, y acogía con beneplácito el proceso de elaboración de una norma jurídica internacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, por medio de la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

41. La miembro gubernamental de Namibia dijo que suscribía la declaración formulada por el miembro gubernamental de Uganda en nombre del grupo de África, en la que se apoyaba la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Todas las personas tenían derecho a trabajar en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. Los problemas de violencia y acoso en el mundo del trabajo se habían planteado en todas y cada una de las etapas de desarrollo económico a lo largo de la historia, con inclusión de la esclavitud, las relaciones entre amo y sirviente, la agricultura de subsistencia, así como las relaciones modernas entre empleadores y asalariados, incluidas las relaciones de trabajo encubiertas, las relaciones de trabajo triangulares, el trabajo autónomo económicamente dependiente o la actividad de quienes trabajan a través de Internet en lugares de trabajo virtuales. En Namibia persistían vestigios de antiguos sistemas de trabajo en régimen de subcontratación y apartheid, incluso veintiocho años después de la proclamación de la independencia. Si bien se habían elaborado algunos estudios sobre la violencia de género y se había aprobado un plan de acción nacional quinquenal sobre este problema, en cambio los estudios centrados en la violencia y el acoso en el lugar de trabajo o en la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo eran muy escasos. Era preciso definir una visión común de la violencia de género y alcanzar un acuerdo sobre los principios básicos que todos compartían, en particular porque algunas cuestiones eran sumamente delicadas habida cuenta de los distintos contextos nacionales y culturales. Así, pues, era importante promulgar una norma pertinente para todo el mundo y no sólo para los países desarrollados, es decir, una norma válida también para los países con economías informales y rurales o para aquéllos donde la migración laboral era una realidad generalizada.

42. La miembro gubernamental de Bélgica hizo suya la declaración realizada por la miembro gubernamental de Bulgaria, en nombre de la UE y sus Estados miembros. A pesar de la legislación promulgada en su país para combatir la violencia y el acoso, la violencia de género seguía siendo un gran problema en la sociedad belga. El enfoque integrado aplicado por Bélgica para impulsar planes nacionales de acción se centraba en la adopción de medidas de prevención, la prestación de asesoramiento confidencial y la intervención de mecanismos informales para la solución de conflictos. También se disponía de procedimientos formales que se iniciaban cuando las medidas de carácter informal resultaban infructuosas. La violencia, la intimidación y el acoso estaban vinculados con la situación en materia de seguridad y salud

en el trabajo (SST). Los estudios realizados habían puesto de manifiesto el elevado costo que la violencia doméstica entrañaba para el mundo del trabajo, y por ello era importante encarar ese problema en el instrumento que se adoptase. Correspondía a los gobiernos, empleadores y trabajadores velar por un trabajo seguro, saludable y decente para todos. La oradora manifestó su respaldo a la adopción de un convenio ratificable y de gran calidad, complementado por una recomendación, hecho que constituiría un mensaje enérgico de la Conferencia.

43. La miembro gubernamental de Australia dijo que acogía con agrado la elaboración de un instrumento sobre la violencia y el acoso en el trabajo, cuestión que, más allá de su vertiente laboral, constituía también un problema de derechos humanos, incompatible con el libre funcionamiento de la sociedad civil. El momento en que se emprendía la discusión era especialmente oportuno, habida cuenta del próximo centenario de la OIT, que coincidiría con la culminación de la labor de la Comisión. Australia respaldaba la elaboración de un convenio, a reserva de que el texto estuviera en conformidad con dos principios. En primer lugar, el nuevo instrumento debía ser fiel al mandato de la OIT relacionado con los temas del trabajo y el empleo. En segundo lugar, el instrumento debía reconocer la función que desempeñaban respectivamente los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para responder a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y consensuar obligaciones efectivas, prácticas y razonables. La norma resultante debería resistir el paso del tiempo y no perder un ápice de pertinencia a medida que evolucionara la naturaleza del trabajo. Sin duda, las mujeres eran, con demasiada frecuencia, víctimas de violencia y acoso en el trabajo, pero era importante que la violencia y el acoso, y no el género, fuera el aspecto central de la discusión. Una norma nueva enviaría a todo el mundo un mensaje categórico de que todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, debían estar a salvo de la violencia y el acoso en el trabajo.

44. La miembro gubernamental de Noruega dijo que suscribía la declaración formulada en nombre de la UE y sus Estados miembros. La elaboración de un instrumento que orientara a los Estados Miembros de la OIT sobre la manera de abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo era oportuna y pertinente. La oradora manifestó su apoyo a la adopción de un convenio complementado por una recomendación y subrayó que había muchas maneras de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Era preferible elaborar un convenio marco que contuviera orientaciones, que ofreciera un margen de flexibilidad y que permitiera que los Estados determinaran cómo aplicar las prácticas y procedimientos apropiados, porque ello permitiría evitar eventuales problemas a la ratificación.

45. El miembro gubernamental de Burkina Faso expresó su satisfacción por el hecho de que la elaboración de un instrumento internacional centrado en la violencia y el acoso en el lugar de trabajo figurara en el orden del día de la Conferencia. Se trataba de una lacra que ponía en peligro las iniciativas encaminadas a promover y proteger los derechos humanos. Los recientes acontecimientos acaecidos en todo el mundo habían evidenciado la magnitud de la labor que la OIT se aprestaba a acometer. El eventual instrumento debería brindar una definición completa y específica que generara el consenso necesario para hacer de esa norma un instrumento eficaz.

46. El miembro gubernamental de China señaló la pertinencia y la oportunidad del instrumento propuesto, y añadió que había tomado nota con interés de los puntos de vista manifestados por otros países. En China, el problema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se encaraba a través de diversas medidas. El marco constitucional establecía la igualdad de derechos entre todos los ciudadanos. La protección jurídica englobaba la legislación centrada en los trabajadores y aquella dedicada a grupos especiales. Asimismo, las reglas especiales para la protección de las asalariadas prohibían el acoso sexual. En algunas provincias chinas se habían adoptado medidas adicionales y en sus reglamentaciones se incluían referencias a las nuevas tecnologías. China estaba resuelta a fortalecer su legislación para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.

47. El miembro gubernamental de Francia hizo suya la declaración formulada en nombre de la UE y sus Estados miembros, y señaló que en diversos estudios se ponía de manifiesto el amplio abanico de formas que la violencia y el acoso adoptaban en el lugar de trabajo. Estos comportamientos contravenían el contenido de la Declaración de Filadelfia, en donde se afirmaba que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». El orador destacó las medidas adoptadas recientemente por Francia con miras a eliminar la violencia contra las mujeres y fomentar la igualdad entre los géneros en el trabajo. La adopción por parte de la Conferencia de una norma internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo, en un momento en el que miles de personas de todo el mundo alzaban sus voces para denunciar tales comportamientos, no haría más que confirmar la pertinencia de la Organización y su capacidad para responder a las necesidades de la sociedad. También pondría de manifiesto que el diálogo social y el tripartismo eran los medios óptimos para dar respuesta a los retos que se planteaban en el mundo del trabajo. Indicó que Francia apoyaba la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

48. El miembro gubernamental de Etiopía hizo suya la declaración formulada por el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África. Afirmó que los instrumentos internacionales vigentes y, en ocasiones, la legislación nacional no abordaban específicamente la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A causa de las diferencias culturales entre los Estados Miembros, la definición y el ámbito de aplicación del concepto de violencia y acoso adolecían de falta de claridad y consenso, y manifestó su esperanza de que el nuevo instrumento brindara orientación en esa esfera. Expresó su apoyo a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

49. El miembro gubernamental de Suiza dijo que apoyaba la adopción de una o varias normas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en ese sentido, aludió a la necesidad de contar con un liderazgo internacional e integrado. La persistencia de la violencia era inaceptable y afectaba fundamentalmente a la promoción de la justicia social y los derechos en el trabajo, cuestiones de las que eran responsables los mandantes tripartitos. Convendría integrar las realidades propias de cada género en todos los asuntos, también en el trabajo, y era preciso intensificar las medidas de protección como consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. La igualdad entre los géneros era una condición previa para lograr el desarrollo sostenible y un crecimiento inclusivo, y, desde 2013, era un elemento transversal de todos los proyectos de desarrollo económico de Suiza. La discusión normativa era oportuna en vista del futuro del trabajo y habida cuenta del mayor riesgo de violencia y acoso como consecuencia del uso de la tecnología. La adopción de un instrumento en la reunión de la Conferencia en que se celebraría el centenario de la OIT, en 2019, iba a demostrar la importancia que seguían teniendo las normas internacionales del trabajo y la propia OIT. El orador alentó a todos los actores a participar de forma constructiva en la elaboración de una nueva norma.

50. La miembro gubernamental de la República de Corea observó que las discusiones para establecer normas destinadas a erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo eran oportunas y significativas. Esa violencia en varios sectores era uno de los problemas sociales más acuciantes en la República de Corea: en una encuesta de 2017 se determinó que alrededor del 70 por ciento de las personas consultadas habían sufrido violencia o acoso en el lugar de trabajo, y que aproximadamente el 20 por ciento habían sido víctimas de tales comportamientos en repetidas ocasiones; esos incidentes afectaban la rentabilidad. A pesar de que habían leyes para prevenir la violencia en el trabajo, tales como los actos de agresión física y acoso sexual, hacían falta vías de recurso y reparación en el caso del acoso verbal y personal. A principios de ese año, el Ministerio de Empleo y Trabajo llevó a cabo un estudio para respaldar los esfuerzos de la Primera Ministra por establecer una política integral y global del Gobierno contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Considerando el

movimiento #MeToo, que había sido muy activo en su país, la oradora se pronunció a favor de la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Algunas de las disposiciones se podrían redactar de manera flexible a fin de tener en cuenta la legislación y los sistemas de cada Estado Miembro y garantizar así una amplia ratificación.

51. La miembro gubernamental del Senegal declaró que su país hacía suya la declaración hecha por el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo eran temas sensibles y complejos muy preocupantes para los actores del mundo del trabajo, y todas las personas deberían disfrutar de un entorno libre de violencia. La oradora recordó que el Senegal había ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y el Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África. También recordó el artículo 319 *bis* del Código Penal del Senegal, que tipificaba como delito la violencia psicológica o moral y el acoso sexual por parte de una persona en posición de autoridad. A pesar de esa voluntad política y de las iniciativas emprendidas, la violencia y el acoso seguían siendo una realidad. A fin de apoyar la adopción de una norma relativa a la violencia, la oradora subrayó la importancia de adoptar un instrumento que permitiera que cada Estado Miembro y los interlocutores sociales pudieran identificar los medios apropiados para luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo.

52. La miembro gubernamental de la Argentina acogió con satisfacción la decisión de adoptar un nuevo instrumento internacional para eliminar la violencia en el mundo del trabajo, y recordó que el Congreso de su país sancionó la ley núm. 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que describe, como un tipo de violencia, la «económica y patrimonial». La segregación ocupacional, en su sentido vertical y horizontal, eran problemas cruciales a resolver. Por otra parte, la erradicación de la violencia estaba estrechamente relacionada con la justicia social: cuanta más desigualdad exista en nuestras sociedades, más violencia habrá. Por último, coincidiendo con el tercer aniversario de la existencia del colectivo «Ni Una Menos» de la Argentina, que, al igual que otros movimientos feministas de la historia del mundo, ha conseguido impulsar avances en materia de derechos de la mujer, la oradora recalcó la importancia del diálogo social tripartito, cuya expresión por excelencia son las convenciones colectivas de trabajo, para proteger a las partes más débiles de una relación, en este caso las mujeres, las trabajadoras, y las personas LGBTI, que eran las más necesitadas de protección.

53. El miembro gubernamental de Nepal señaló que la violencia o las amenazas de acoso — ya fueran físicas, psicológicas o sexuales, o basadas en el género — siempre eran degradantes para la dignidad humana, representaban una amenaza para los trabajadores y perjudicaban la productividad. La discriminación de las mujeres era mayor en los empleos en los que tradicionalmente predominaban los hombres, y los trabajadores de la economía informal, los migrantes, los trabajadores en situaciones precarias, e igualmente los funcionarios públicos estaban sometidos a un mayor grado de discriminación y acoso. Recordando que su país había adoptado una política de tolerancia cero contra el acoso sexual, el orador expresó su apoyo a la elaboración de un nuevo instrumento de la OIT para colmar las lagunas en la protección jurídica con respecto a la violencia y el acoso y proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

54. El miembro gubernamental del Japón señaló que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo menoscababan injustamente la dignidad de los trabajadores como personas, perturbaban el orden y afectaban el desempeño, y no deberían tolerarse. Por estas razones, el orador apoyaba el establecimiento de una nueva norma sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Japón obliga a

las empresas a tomar las medidas que sean necesarias contra el acoso sexual y el acoso de las mujeres embarazadas y las mujeres que acababan de alumbrar y a nivel nacional se han celebrado discusiones recientes con los interlocutores sociales para buscar mejores enfoques. La elaboración de una nueva norma internacional debería aspirar a reducir los incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y a mantener a la vez un margen de flexibilidad suficiente para que pudiera aplicarse en el contexto de cada país, de modo que ningún país se «quedara atrás».

55. La representante de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) dijo que respaldaba la idea de adoptar un instrumento que revistiera la forma de un convenio y una recomendación, y aplaudió el hecho de que en el Informe V (2) se reconocieran la violencia de género y la interseccionalidad, así como la necesidad de proteger y empoderar a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el trabajo o del tipo de contrato que tuvieran.

56. La representante de la Unión Interparlamentaria (UIP) explicó en primer lugar que el objetivo de su organización era proteger y construir la democracia mundial, lo que suponía también alcanzar la igualdad de género en los parlamentos y a través de ellos. Refiriéndose a las estimaciones mundiales que su organización publicó en 2016, declaró que el 81 por ciento de las parlamentarias habían experimentado violencia psicológica, que el 20 por ciento habían sido víctimas de acoso sexual y que el 25 por ciento habían experimentado violencia psicológica. La oradora hizo un llamado a favor de la elaboración de un convenio y una recomendación para acabar con todas las formas de violencia y expresó la esperanza de poder cooperar con la OIT para alcanzar este objetivo; además, recordó que los parlamentos eran a la vez lugares de trabajo y actores esenciales en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

57. La representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) recalcó que el género era una consideración fundamental que se debería reflejar en todo el lenguaje utilizado en el texto, y citó una nota sobre la política de transporte de la OIT, de 2013, en la que se señaló que «la violencia contra los trabajadores del sector del transporte es uno de los factores más importantes de entre los que disminuyen el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres y limitan la conservación de empleos en dicho ámbito». Los resultados de las discusiones no deberían permitir que la exclusión de las mujeres del empleo se considerara como una solución, posibilidad que suscitaba gran preocupación, en particular en el caso de las industrias donde predominaban los hombres y en las que las mujeres ya estaban subrepresentadas por lo que se refería al trabajo decente, mientras que en otros sectores estaban sobrerrepresentadas en trabajos informales y precarios. La discusión de la Comisión tendría un impacto directo en la capacidad colectiva para alcanzar el ODS 5 de las Naciones Unidas, consistente en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Era necesario incluir a los perpetradores en las disposiciones sobre prevención y medidas correctivas, ya que a menudo el costo y el impacto de la violencia en el trabajo se atribuían erróneamente al hecho de emplear a mujeres. Era necesario garantizar el acceso seguro a los retretes en el trabajo como medida preventiva fundamental, proponer otras tareas a las mujeres durante el embarazo, y abordar las complejidades interjurisdiccionales que se planteaban en el caso de las trabajadoras y trabajadores transfronterizos. La libertad sindical y de negociación colectiva para todos los trabajadores de la economía informal eran dos principios necesarios para que un convenio pudiera cumplirse en el lugar de trabajo.

58. La representante de la Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana, refiriéndose a las actividades de su organización en la industria textil de Nicaragua, señaló que se tenía conocimiento de un gran número de denuncias de acoso en el trabajo, así como en los trayectos de ida y regreso entre el hogar y el lugar de trabajo. Al respecto, señaló la prevalencia del acoso psicológico, que revestía formas como las amenazas, insultos e

insinuaciones sexuales y la falta de libertad para usar los servicios higiénicos, y recalcó la importancia de comprender sus efectos en las personas y en la eficiencia de la actividad económica. Se necesitaba, pues, un convenio vigoroso para respaldar la eliminación de la explotación sexual y garantizar condiciones de trabajo seguras y decentes. Aunque los trabajadores empleados en la economía informal, el personal del servicio doméstico, los trabajadores migrantes y los jóvenes eran particularmente vulnerables, estos grupos no estaban suficientemente representados en los sindicatos. Por lo tanto, esperaba que en el texto de los futuros instrumentos propuestos se incluyeran ciertas disposiciones que figuraban en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), relativos a la voz y la representación. La promoción de la protección social, la mejora de las medidas contra la discriminación social y la protección adecuada de las personas con discapacidad también ayudarían a enfrentar la violencia y el acoso. La disponibilidad de más datos ayudaría a arrojar luz sobre la importancia del tema.

59. La representante de la organización Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), miembro de la red HomeNet de Tailandia, constituida por unas 80 000 personas ocupadas en el trabajo a domicilio, señaló que esta categoría laboral era una fuerza de trabajo oculta que hacía una contribución importante, pero no reconocida, a la economía mundial. Muchos trabajadores a domicilio estaban empleados en régimen de subcontratación en los eslabones inferiores de las cadenas de valor, donde estas personas experimentaban la violencia económica de recibir salarios bajos y estaban expuestas a la reducción o la suspensión del pago de sus remuneraciones por los subcontratistas. El aislamiento en su lugar de trabajo, es decir, sus propios hogares, también las hacía vulnerables a la violencia. Los trabajadores autónomos a domicilio estaban confrontados a la violencia cuando iban a los mercados a vender sus productos, donde, al ser considerados como vendedores ambulantes, se les negaba el acceso a los espacios públicos, y estaban expuestos al hostigamiento por parte de las autoridades públicas y a la aplicación de medidas como la confiscación de sus bienes y el desalojo. Estos trabajadores, al igual que los demás trabajadores de la economía informal, eran particularmente vulnerables a la violencia, ya que a menudo estaban excluidos de las normativas sobre protección laboral y SST, y de las leyes relativas a la no discriminación, que a menudo sólo se aplican a los trabajadores que son parte en una relación laboral. Por todo ello, esperaba que se adoptara un convenio complementado por una recomendación, que incluyeran disposiciones destinadas a proteger a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal.

60. La representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) señaló que las personas ocupadas en el servicio doméstico trabajaban a puerta cerrada y en ámbitos delimitados por altos muros, en condiciones de aislamiento que las exponían al riesgo de abusos cotidianos. Las trabajadoras y trabajadores domésticos no tenían dónde huir, carecían de acceso a entidades de apoyo y de protección de sus derechos, y a menudo eran despojados de identidad. La adopción de un convenio y una recomendación sólidos brindaría a las trabajadoras y trabajadores domésticos esperanza y voz, y vendría a complementar los derechos y la libertad que habían obtenido con la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

61. La representante de la Comisión Católica Internacional de Migración (CCIM) dijo que la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y de la discriminación por motivos de género incumbía a la responsabilidad compartida de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil. Indicó que esperaba que se adoptara un convenio complementado por una recomendación y que en ambos instrumentos se incluyera una fuerte dimensión de género. Las trabajadoras, especialmente las mujeres migrantes ocupadas en la economía informal, deberían ser el centro de las políticas de desarrollo sostenible y la primera preocupación en el debate sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La responsabilidad del sector empresarial en las cadenas mundiales de valor

debería abordarse durante la discusión, ya que las empresas tienen una responsabilidad particular en lo que atañe a eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

62. El representante de la organización StreetNet International, que representa a los vendedores ambulantes, vendedores del mercado informal, vendedores ambulantes y comerciantes transfronterizos en África, las Américas, Asia y Europa Oriental, se refirió a los desalojos, la violencia y el acoso de que estas personas eran objeto cotidianamente por parte de las autoridades locales. Los trabajadores de la economía informal constituían la mayoría de la fuerza de trabajo en el Sur Global, pero eran muy vulnerables a la violencia y el acoso como consecuencia de su situación laboral y de la falta de regulación o medidas de protección que los beneficien. La adopción de un convenio complementado por una recomendación sería un logro histórico para la OIT, en el entendido de que incluyan disposiciones para proteger a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como la economía informal, y reducir la discriminación de que son objeto.

63. La representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) observó que, si bien la violencia y el acoso afectaban a los trabajadores de todos los sectores representados por las federaciones sindicales, su incidencia en algunos trabajadores era mayor. Por ejemplo, entre los 10 millones de trabajadores de los sectores representados por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), los trabajadores de la hotelería y los trabajadores agrícolas eran particularmente afectados por la violencia y el acoso en el trabajo. Con respecto a los servicios públicos, destacó la importancia de reconocer que los Estados también eran empleadores y que, por lo tanto, en el instrumento propuesto se debería incluir a los empleadores del sector público. Entre los 20 millones de trabajadores del sector público, los trabajadores del sector de la salud, por ejemplo, estaban particularmente confrontados a la violencia en el trabajo, no sólo como resultado de la intensidad del trabajo, sino también debido al comportamiento de otras personas, como los pacientes o los familiares de éstos. En los sectores de la justicia, los servicios tributarios y las entidades públicas de supervisión, la violencia en el trabajo podía originarse en la interacción de los trabajadores con el público, especialmente a propósito de cuestiones delicadas como la imposición de sanciones y multas, las inspecciones, los enjuiciamientos y el cobro de los impuestos. Era importante que en el instrumento que se adoptase se hiciera hincapié en la importancia de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y se mencionaran el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

64. La Vicepresidenta empleadora agradeció el carácter constructivo y cooperativo de los debates y reiteró la declaración del representante del Secretario General en el sentido de que los resultados de los debates debían ser pertinentes para los lugares de trabajo de hoy y del futuro, a fin de proporcionar una orientación duradera. Varios Estados Miembros habían manifestado su preocupación fundamental en cuanto a que un instrumento propuesto no debería ser excesivamente detallado o prescriptivo, sino que debería tener un nivel adecuado de complejidad, alcance y aplicabilidad al mundo del trabajo; dicha preocupación debería tenerse en cuenta durante las discusiones de la Comisión. Añadió que confiaba en que la Comisión adoptaría un enfoque constructivo, a fin de avanzar hacia el logro de un resultado pragmático, fruto de un amplio consenso.

65. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apreciaba la atmósfera de respeto, compromiso y disponibilidad para trabajar hacia el logro de un nuevo instrumento, y agradeció especialmente al Grupo de los Empleadores por su apoyo en este empeño. En las declaraciones de apertura se había expresado un fuerte apoyo a la adopción de un convenio y una recomendación, y esperaba que la cuestión de la forma del instrumento pudiera

resolverse rápidamente a fin de que el debate se centrara en el contenido del nuevo instrumento, con inclusión de su ámbito de aplicación y de las definiciones.

Discusión general sobre las conclusiones propuestas en el Informe V (2)

66. El Presidente dijo que la comunidad internacional estaba observando el debate sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, refiriéndose al gran número de medios de comunicación que daban cuenta de la Conferencia en países como el Japón, Malí, Sudáfrica, Suiza y otros Estados Miembros. Observó que se estaba avanzando lentamente hacia un consenso en cuanto a la adopción de un convenio complementado por una recomendación, si bien subsistían preocupaciones en torno a las definiciones y al ámbito de aplicación de los instrumentos. Por ello, instó a los miembros de la Comisión a que siguieran siendo constructivos y específicos sobre sus preocupaciones, a fin de construir un consenso sólido sobre la forma de darles respuesta.

Partes A y B

67. La Vicepresidenta trabajadora recordó a los miembros de la Comisión que el Grupo de los Trabajadores consideraba esencial que se adoptara un convenio complementado por una recomendación, y recordó al respecto que las recomendaciones tenían por objeto proporcionar orientaciones a los mandantes sobre las medidas que podrían o habrían de adoptar para solventar determinados problemas, mientras que los convenios, una vez ratificados, eran instrumentos vinculantes en los que se establecían los derechos y principios fundamentales, así como las medidas mínimas que los mandantes de la OIT debían adoptar para abordar los problemas de manera efectiva. Los convenios podían servir para promover cambios positivos antes de su ratificación, como era el caso, por ejemplo, del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que además de haber sido ratificado por 25 países, había inspirado la reforma de la legislación y las políticas en aproximadamente otros 25 países.

68. La oradora observó que, si bien parecía haber consenso en cuanto a que la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores no debía quedar al margen de la protección contra la violencia y el acoso, en el Informe V (1) se señalaba que sólo unos pocos países habían adoptado un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso, y que muchas de sus iniciativas tenían carácter puntual, lo que redundaba en la existencia de lagunas en la protección que se prestaba a muchos trabajadores. Por lo tanto, era esencial tomar una decisión sobre la forma que revestiría el instrumento, a fin de asegurar que la Comisión supiera lo que se estaba negociando. El Grupo de los Trabajadores no tenía intención de negociar un convenio que fuera difícil de ratificar, sino que favorecía la formulación de un convenio inclusivo, ratificable y aplicable.

69. La oradora recordó que la mayoría de las normas internacionales del trabajo eran flexibles y dejaban amplio margen para transponer sus disposiciones a la legislación de cada país, tomando debidamente en consideración los múltiples y diversos contextos y tradiciones jurídicas. De hecho, en las conclusiones propuestas se había previsto un amplio margen de flexibilidad: por ejemplo, el punto 11 establecía que «[t]odo Miembro debería adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo…», pero no prescribía cuáles eran las medidas que deberían tomarse. Además, el punto 12 establecía que «[t]odo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo», pero no prescribía los pasos a seguir. Los puntos 13, 14 y 15 también preveían una flexibilidad similar en cuanto a la forma en que los Estados Miembros podrían aplicarlos. Ahora bien, a

pesar de dicha flexibilidad, el contenido del instrumento debía ser claro y afirmarse en una redacción sólidamente fundamentada, a fin de garantizar que pudiera cumplir su objetivo. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) podría servir como ejemplo de convenio detallado que, no obstante, ha recibido un gran número de ratificaciones.

70. Refiriéndose a la cuestión del ámbito de aplicación y las definiciones que se proponían en el documento, la Vicepresidenta trabajadora precisó que consideraba atinada la definición de la violencia y el acoso como un conjunto continuo, pues así se reconocía que la violencia y el acoso estaban estrechamente relacionados, que el acoso podía agravarse hasta la violencia si no se controlaba, y que ambos comportamientos podían abarcar formas múltiples y diversas, tales como el abuso físico, la violencia sexual, el abuso verbal, el hostigamiento, el acoso moral, el abuso psicológico, la intimidación, el acoso sexual, las amenazas de violencia y el acecho, así como otras formas que aún no se habían manifestado o reconocido. Con la inclusión de prácticas, junto a comportamientos, se reconocía que la violencia y el acoso podían originarse en las características estructurales o la organización del trabajo de una persona, así como en conductas individuales o de grupo. La necesidad de incluir una serie de comportamientos inaceptables, con inclusión de la violencia de género, había sido una de las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016.

71. No obstante la postura de su Grupo con respecto a estas cuestiones, los trabajadores estaban dispuestos a escuchar opiniones alternativas, teniendo en cuenta que en las definiciones y el ámbito de aplicación se reflejaban la diversidad de formas que revisten la violencia y el acoso. El texto podría inspirarse en el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, negociado por los interlocutores sociales europeos en 2007, que reconoció que el acoso y la violencia podían ser de carácter físico, psicológico o sexual, manifestarse como pautas de comportamientos sistemáticas o ser incidentes aislados, darse entre colegas, entre superiores y subordinados, o provenir de terceros, y constituir desde infracciones de menor gravedad, como la falta de respeto, hasta actos más graves, como los delitos penales. En dicho acuerdo se reconoció también que el entorno de trabajo podía influir en el mayor o menor grado de exposición de las personas a la violencia y el acoso.

72. Habida cuenta de la manera desproporcionada en que las mujeres y los grupos marginados se veían afectados por la violencia y el acoso, la inclusión de la violencia de género en la definición de violencia y acoso se revaloraba especialmente.

73. La Vicepresidenta trabajadora expresó el apoyo de su Grupo a la definición de «empleador», y recordó que en los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* publicados por la OIT el término «empleador» se definía como «una persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente». Agregó que también acogía favorablemente la definición de «trabajador» que figuraba en las conclusiones propuestas y la inclusión en dicha definición de categorías como los solicitantes de empleo, pasantes, aprendices y voluntarios, que pese a encontrarse a menudo en condiciones de mayor riesgo, solían quedar fuera del ámbito de las protecciones existentes contra la violencia o el acoso en el mundo del trabajo. Recordó que había otras normas en las que se había adoptado un enfoque inclusivo de la definición de «trabajador», como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que incluyó a los solicitantes de empleo, o la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), que incluyó a todos los trabajadores, todas las formas o modalidades de trabajo y todos los lugares de trabajo. Mencionó que, en algunos países, los futuros empleados y los postulantes a un empleo quedaban comprendidos en las disposiciones de protección laboral frente a la violencia o el acoso, como se explicaba en el Informe V (1).

74. El concepto de «mundo del trabajo», tal como se expresaba en el punto 4, apartados *a)* a *d),* de las conclusiones propuestas, también era conocido y solía tenerse en cuenta en los textos que trataban de los riesgos en el ámbito de la SST, o del deber de prestar protección que incumbía a los empleadores. Aunque el Grupo de los Trabajadores entendía las preocupaciones de los empleadores, en el sentido de que éstos no podían, y no debían, asumir la responsabilidad de todos los daños causados en entornos fuera de su esfera de control, había abundantes ejemplos del uso del concepto de «mundo del trabajo» en las leyes y políticas nacionales, como se mencionaba en el Informe V (1), párrafos 76 a 79. Refiriéndose a la Reunión tripartita de expertos, recordó que se consideraba que el mundo del trabajo abarcaba la dimensión física del lugar de trabajo y también los desplazamientos cotidianos hacia y desde el lugar de trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos en que se desempeñan, por ejemplo, los vendedores ambulantes, y los hogares privados, particularmente en el caso de las personas que trabajan a domicilio, las trabajadoras y trabajadores domésticos y los teletrabajadores. La Vicepresidenta trabajadora concluyó expresando la voluntad de su Grupo de escuchar las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales, con el fin de trabajar juntos para obtener resultados fructíferos.

75. La Vicepresidenta empleadora dijo que la elección de la forma del instrumento o los instrumentos debería basarse en el objetivo buscado. La celebración de un debate constructivo que llevara a la adopción de un instrumento eficaz, que los Estados Miembros pudieran adoptar con confianza, ayudaría a mejorar las condiciones de las personas que corrían el riesgo de verse expuestas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

76. En la hipótesis de que el resultado de las labores de la Comisión fuera un texto vinculante, éste tendría que ser simple e incluir un preámbulo que destacara la importancia del tema y una sección operativa que estableciera claramente los objetivos y principios del instrumento, y dejara que cada país se ocupase de determinar los detalles de la puesta en práctica, basándose en su propia tradición jurídica.

77. El texto propuesto necesitaba algunas enmiendas para mejorar su claridad y evitar conceptos jurídicamente confusos, pues de lo contrario se correría el riesgo de desalentar la ratificación. Los convenios demasiado preceptivos, o demasiado detallados, no eran ratificados, y el aumento del número de instrumentos no ratificados sólo serviría para minar la función normativa de la OIT. En la eventualidad de que la Comisión decidiera incluir tales detalles, sería más apropiado adoptar una recomendación, forma de instrumento que, siendo más flexible y más amplia, conllevaría las mismas obligaciones constitucionales que un convenio. Al no ser necesaria su ratificación, las recomendaciones pueden aplicarse según lo prefieran los países, teniendo en cuenta sus contextos respectivos.

78. La falta de claridad en torno a los conceptos esenciales seguía siendo motivo de preocupación, de modo que si este problema no se resolviera, el Grupo de los Empleadores se esforzaría por adoptar una recomendación. En cambio, si las deliberaciones permitieran mejorar el texto en una medida suficiente como para augurar su ratificación, el Grupo de los Empleadores estaría dispuesto a reconsiderar su posición. Teniendo esto presente, el Grupo de los Empleadores proponía aplazar el debate de los puntos 1 y 2 de las conclusiones propuestas.

79. El Grupo de los Empleadores tenía algunas reservas serias con respecto a las definiciones y el ámbito de aplicación que figuraban en las conclusiones propuestas. Algunos aspectos del ámbito de aplicación del texto eran demasiado selectivos y el conjunto carecía de claridad conceptual, lo que, advirtió, plantearía dificultades para la aplicación y la rendición de cuentas. El hecho de que la definición de violencia y de acoso se hubiera formulado de manera combinada en el punto 3, *a),* argumentaba a favor de la necesidad de adoptar una recomendación en vez de un convenio; en efecto, la violencia se trataba normalmente en el

derecho penal, mientras que el acoso podía entenderse con criterios subjetivos y calificar desde comportamientos obviamente inaceptables hasta el sentimiento de incomodidad que sólo puede existir en la mente de la persona que se siente ofendida. En las conclusiones propuestas no se señalaba dónde podría situarse la delimitación entre ambas nociones, por lo que se corría el riesgo de que quedaran comprendidas las reacciones de los trabajadores ante decisiones que los empleadores adopten y sean objetivamente razonables y legítimas. Los conceptos debían ser claros y fidedignos con miras a su admisibilidad en los tribunales de justicia. El Grupo de los Empleadores proponía que se separaran los conceptos de «violencia» y de «acoso», y subrayó que la definición de «lugar de trabajo» debería estar más vinculada y de manera más directa con el lugar de trabajo. Mientras no se resolvieran estos problemas de definición, el Grupo de los Empleadores no podría apoyar la adopción de un convenio.

80. Aun cuando el Grupo de los Empleadores no se oponía al punto 3, *b),* la oradora reiteró que toda persona debería tener derecho a trabajar en un entorno sin violencia, por lo que había que actuar con cautela al hacer referencia a grupos particulares, a fin de que otros no fueran marginados o excluidos.

81. Por otra parte, la Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo no podía aceptar la definición de «empleador» contenida en el punto 3, *c)*. Al respecto, señaló que los países estaban suficientemente equipados para definir por sí mismos la noción de «empleador» y detectar las relaciones de trabajo encubiertas que pudiera haber a nivel nacional. Por lo tanto, invitó a la Comisión a abstenerse de reabrir debates polémicos sobre las relaciones de trabajo, y citó algunos intentos fallidos en reuniones anteriores: la primera y segunda discusiones de la cuestión del trabajo en régimen de subcontratación en las 85.ª y 86.ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (1997 y 1998, respectivamente); la Reunión tripartita de expertos de 2000; el debate sobre el ámbito de la relación de trabajo en la 91.ª reunión de la Conferencia (2003); y el debate sobre la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Insistió en que también era innecesario definir el concepto de «trabajador», contenido en el punto 3, *d),* puesto que el término ya estaba definido en las leyes nacionales. El texto propuesto en esta definición también era problemático, ya que ampliaba la definición, lo que implicaba que los empleadores podrían tener que asumir responsabilidades con respecto a personas que normalmente no estaban comprendidas en las definiciones de la legislación nacional.

82. La oradora afirmó que, si bien la violencia era inaceptable, independientemente de dónde ocurriera, los empleadores no tenían la capacidad para controlar todos los entornos y sólo podían hacer lo que era razonable en un lugar de trabajo. El punto 4, que proponía una definición del mundo del trabajo, conllevaba el riesgo de producir más incertidumbre que claridad. Por lo tanto, el término «mundo del trabajo» debería ser reemplazado por «lugar de trabajo», cambio que también correspondería recoger en el título del instrumento. En resumen, debería hacerse un mayor uso de las definiciones existentes a nivel nacional, para evitar disputas innecesarias. El Grupo de los Empleadores consideraba atinado que en el punto 5 de las conclusiones propuestas se hubiera mencionado que cualquier persona podría ser autor o víctima de actos de violencia y acoso, pero lamentaba que la parte dispositiva del texto fuera demasiado excluyente y no abarcara a todas las personas.

83. La miembro gubernamental de Israel dijo que apoyaba, en principio, la adopción de un convenio complementado por una recomendación. El objetivo era eliminar los comportamientos inaceptables, sin ignorar la dimensión práctica, para lo cual sería importante reexaminar las definiciones contenidas en la parte B, que eran demasiado amplias. Asimismo, hizo hincapié en que se podría recurrir a una amplia variedad de herramientas para abordar la violencia y el acoso; sin embargo, no todas las herramientas eran pertinentes o eficaces de cara a todos los comportamientos y prácticas que comprendía el continuo de violencia y acoso. Observó que la introducción de un grado de flexibilidad en

el convenio y la recomendación permitiría que cada Estado determinara cuáles serían en su caso las herramientas pertinentes y efectivas.

84. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que prefería la elaboración de una recomendación, en vez de un convenio. Las definiciones con respecto a la violencia de género seguían siendo poco claras, y existía el riesgo de que se pusiera un énfasis excesivo en la violencia sexual o la agresión sexual. También manifestó inquietudes específicas con respecto a la inclusión de las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo, así como de las personas ocupadas en formas atípicas de empleo, ya que estas personas no eran parte en una relación laboral. La inclusión de los desplazamientos hacia y desde el trabajo en el punto 4, *c),* tampoco tenía fundamento, ya que éstos no ocurrían en el lugar de trabajo.

85. El miembro gubernamental de Kenya dijo que la adopción de un convenio complementado por una recomendación sería la mejor manera de avanzar, y observó que esa posición tenía un amplio apoyo. La adopción de esos instrumentos sería decisiva para hacer realidad las aspiraciones en materia de trabajo decente, en particular para los trabajadores de la economía informal. Añadió que el impulso en favor de la igualdad de género, como se señalaba en la Memoria del Director General titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad,* sería importante para las nuevas formas de trabajo derivadas de un mundo del trabajo en constante evolución. También era fundamental acelerar el logro de la igualdad de género, prestando apoyo a las mujeres y los hombres para que acepten empleos asalariados en la economía del cuidado. Concluyó diciendo que la adopción de un convenio complementado por una recomendación contribuiría a asegurar el acceso de las mujeres al empleo asalariado y ayudaría a la OIT a conseguir los objetivos de trabajo decente y las aspiraciones correspondientes a sus próximos cien años.

86. El miembro gubernamental del Japón reiteró el compromiso de su país de no dejar a nadie atrás. Comparando el proceso de formulación de normas con la escalada de una montaña, señaló que había que convencer a las personas que estaban al pie de la montaña de que ascendieran hacia la cima. Teniendo en cuenta que, en la actualidad, no existía ninguna norma internacional sobre la violencia y el acoso, era necesario partir de la flexibilidad. Por lo tanto, si se adoptara un convenio, éste debería ser un instrumento marco suficientemente flexible. El orador hizo suyas las declaraciones formuladas por los miembros gubernamentales de Australia e India, y observó que el objetivo de las normas de la OIT era proteger a los trabajadores.

87. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que apoyaba la elaboración de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y observó que la propuesta de que se adoptara un convenio complementado por una recomendación contaba con un amplio apoyo. El convenio tenía que ser ratificable, por lo que debía contar con un grado suficiente de apertura y flexibilidad para facilitar el proceso de ratificación por los países. La UE y sus Estados miembros consideraban que el término «violencia y acoso» debía tener un ámbito de aplicación amplio, que abarcara la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en todas sus formas y, en particular, la violencia de género. Añadió que el instrumento debía centrarse únicamente en las cuestiones más pertinentes, ya que incluir aspectos que no guardaran relación con los objetivos fundamentales podría dar lugar a que aquél fuera demasiado vago. También debía prestarse una atención específica a las eventuales obligaciones que conllevarían los posibles instrumentos, a fin de asegurarse de que éstos se formularan adecuadamente y no crearan obligaciones que escaparan al control de las partes.

88. El miembro gubernamental de Cuba dijo que el proyecto de documento era un buen punto de partida para los debates. Tanto si se trataba de un convenio como de una recomendación, el instrumento debía elaborarse ateniéndose al contexto estricto del entorno del trabajo, a fin de limitar su ámbito de aplicación. La protección de los trabajadores en el entorno laboral

debía constituir el centro de los debates, en lugar de redefinir los conceptos. El punto 4 de las conclusiones propuestas era muy amplio en cuanto a los lugares donde podían producirse situaciones de violencia y acoso. Podría resultar difícil adoptar decisiones concretas si el ámbito de aplicación incluía lugares que quedaban fuera de la influencia o el control del empleador. Haciendo referencia al punto 6, *j),* el orador señaló que, generalmente, la violencia doméstica estaba abarcada por el derecho penal y el derecho civil, y no por el derecho laboral, aunque tuviera repercusiones relacionadas con el trabajo. Observó que el mundo del trabajo no podía erradicar la violencia doméstica, pero podía promover la concienciación y, de ese modo, contribuir a su erradicación. Asimismo, el Gobierno de Cuba consideraba que el punto 9, sobre la adopción de una legislación nacional, podía ser excesivo. Muchos países ya contaban con un derecho laboral sustantivo relativo a la violencia y el acoso, por lo que no era necesario que se adoptara una nueva disposición legislativa específica para regular esas cuestiones.

89. La miembro gubernamental del Canadá dijo que apoyaba firmemente la elaboración de un convenio complementado por una recomendación. Esta última debería tener en cuenta las diferentes circunstancias nacionales y ser lo suficientemente flexible para facilitar su aplicación en diversos contextos jurídicos y sociales. Añadió que era necesario que las definiciones y el ámbito de aplicación de los instrumentos tuvieran en cuenta los cambios en los lugares de trabajo, y que podrían referirse al papel de la tecnología, tanto en la perpetración de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo como en la lucha contra ellos. Los efectos indirectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo formaban parte del continuo de la violencia laboral, que influía negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores afectados, poniéndolos en riesgo, y representaba posiblemente una amenaza para sus compañeros. Era importante determinar de qué manera y en qué situaciones debía intervenir el empleador, por ejemplo, proporcionando apoyo al trabajador y capacitando a los trabajadores sobre las formas de identificar las señales de alerta. En relación con las denuncias de acoso o violencia sexual, la confidencialidad era particularmente importante. La revelación de la identidad de las personas afectadas podría tener consecuencias extremadamente perjudiciales, no sólo para el lugar de trabajo, sino también para el denunciante, la persona denunciada y los testigos. La prevención era la medida más decisiva para reducir eficazmente el número de incidentes de acoso y violencia. Además, reducía la necesidad de recurrir a mediadores o especialistas externos para que participaran en el proceso de resolución, lo que aliviaba la carga económica de los empleadores. Era necesario abordar específicamente la dimensión de género de la violencia, prestando especial atención a las funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinados sexos o géneros y a las personas no conformes con el género.

90. La miembro gubernamental de Australia apoyó la propuesta de la UE y sus Estados miembros, relativa a que se decidiera, en primer lugar, sobre el ámbito de aplicación y las definiciones, y que se examinara posteriormente la forma que debería adoptar el instrumento.

91. La miembro gubernamental de la India señaló que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo eran inaceptables, y añadió que el instrumento debía abarcar únicamente las circunstancias laborales. Muchos países tenían un marco de derecho penal separado del derecho laboral. Era fundamental contextualizar la cuestión y restringir su ámbito de aplicación, ya que, en caso contrario, el instrumento abarcaría todas las formas de violencia, incluso en ámbitos donde la influencia de los empleadores era muy escasa o nula. La limitación del ámbito de aplicación permitiría elaborar un instrumento más práctico y específico.

92. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que la violencia laboral suscitaba cuestiones relacionadas con los derechos humanos, el trabajo decente, y la salud y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras. Abarcaba diversas situaciones, como la agresión física, el acoso sexual y el acoso moral o psicológico. Observó que su país tenía una larga tradición

legislativa en los distintos ámbitos de protección de los trabajadores y había suscrito los principales tratados sobre derechos humanos y violencia laboral, y también instrumentos internacionales específicos, como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. En consecuencia, el Gobierno de la Argentina entendía que debería adoptarse un convenio complementado por una recomendación. En particular, las disposiciones del convenio debían ser eficaces en la práctica. El texto debía ser accesible y claro con respecto a la asignación de responsabilidades, a fin de asegurar el mayor número de ratificaciones y su pronta entrada en vigor.

93. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán dijo que todas las formas de violencia y acoso eran inaceptables. Por lo tanto, este punto del orden del día era crucial, y el debate, muy importante. Las definiciones y el ámbito de aplicación debían ser claros y carecer de ambigüedad. Por ejemplo, era necesario aclarar el punto 3, *d),* iii), y el punto 4, *c)* y *d),* así como determinar las responsabilidades.

94. La Vicepresidenta trabajadora dijo que había escuchado atentamente los debates sobre las partes A y B de las conclusiones propuestas. Estaba de acuerdo en que existían legislaciones que abarcaban algunas de las cuestiones. No obstante, lo que se debatía eran las repercusiones de la violencia y el acoso para las personas que los padecían. El mundo del trabajo estaba cambiando, y la necesidad de un convenio debería haberse planteado hacía mucho tiempo. Si se hubiera abordado esta cuestión de una manera más proactiva con anterioridad, quizás los problemas no serían tan graves en la actualidad. Si no se hacía frente a la situación, ésta empeoraría, por lo que era imperativo actuar ya. Algunos delegados se habían referido a las esferas pública y privada, pero éstas convergían a menudo, como en el caso de los trabajadores a domicilio, los contables, los médicos y el personal de primeros auxilios. El Grupo de los Trabajadores no estaba planteando que se considerara que los empleadores eran responsables en todas las situaciones, pero era necesario proteger a los trabajadores, por ejemplo, en el marco de las actividades sociales relacionadas con el trabajo, y los empleadores podían tomar medidas para mejorar la seguridad de los trabajadores en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. La oradora comprendía las preocupaciones que se habían expresado, pero deseaba subrayar que la protección en el lugar de trabajo abarcaba a todas las personas, lo que incluía a los empleadores.

95. La Vicepresidenta empleadora dijo que las dificultades a que se verían confrontados los empleadores coincidían con las que habían señalado en sus intervenciones algunos gobiernos. Reiteró la importancia de elaborar un instrumento flexible, para evitar que se obstaculizara la ratificación. El Grupo de los Empleadores esperaba con interés trabajar con los gobiernos y el Grupo de los Trabajadores en un debate constructivo. La cuestión del ámbito de aplicación era muy importante para el Grupo de los Empleadores, aunque reconoció que en la Comisión se había manifestado una resuelta voluntad de superar las dificultades.

Parte C

96. La Vicepresidenta empleadora señaló que, en relación con el punto 6, la propuesta podría simplificarse incluyendo únicamente referencias a la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de Filadelfia. Se podría conservar el espíritu del punto 6, *d),* para afirmar de qué trataba el texto: reconocer el derecho a trabajar en un entorno libre de violencia. El reconocimiento de que el derecho al trabajo libre de violencia era un derecho humano podía deducirse de la Declaración Universal de Derechos Humanos a la que se hacía referencia en el punto 6, *c),* por lo que, a su juicio, el punto 6, *e),* no era necesario. Los apartados *f)* a *i)* del punto 6 podrían suprimirse, ya que no modificaban ni el significado de

las definiciones ni el de los párrafos dispositivos, y no añadían consideraciones importantes con respecto a la finalidad o la naturaleza del instrumento.

97. En cuanto al punto 6, *j),* al Grupo de los Empleadores le preocupaba que la responsabilidad se hiciera extensiva a cuestiones que escapaban a un control razonable por parte del empleador. No quedaba claro qué significaba «impacto en el lugar de trabajo» o de qué manera las «instituciones del mundo del trabajo» podían contribuir a poner fin a la violencia doméstica. Por lo general, los empleadores ofrecían apoyo y asistencia a las personas en peligro, lesionadas o que no pudieran ir a trabajar, pero no deberían ser legalmente responsables de cuestiones que no pudieran controlar. La imprecisión de la expresión «impacto en el lugar de trabajo» plantearía dificultades a los legisladores a la hora de considerar la ratificación del instrumento. Muchos empleadores ya habían adoptado de manera voluntaria una serie de iniciativas, por medio de políticas, sistemas y otras medidas, para prestar apoyo a los trabajadores que enfrentan circunstancias personales difíciles.

98. No todas las empresas tenían la misma capacidad; muchas son pequeñas y medianas empresas, por lo que la imposición de obligaciones jurídicas vinculantes y los costos conexos a un empleador por cuestiones que escapan a su control no era razonable. Los países debían combatir la violencia doméstica, pero no por medio de mecanismos e instituciones vinculantes del mercado de trabajo. El Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo en general con el punto 7, aunque proponía que se sustituyera la expresión «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo». Los perpetradores debían ser responsables de las indemnizaciones, y los empleadores sólo debían ser responsables cuando fuera evidente que habían omitido una acción que se les pudiera exigir razonablemente. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores tenía reservas en cuanto a la idea de incluir en la parte dispositiva de un posible convenio los principios y derechos fundamentales en el trabajo enunciados en la Declaración de 1998, debido a las consecuencias que ello podría tener para los países que no hubieran ratificado los convenios correspondientes. La inclusión de esas referencias crearía el riesgo de que los países que no hubieran ratificado los instrumentos pertinentes se abstuvieran de ratificar este convenio.

99. En cuanto al punto 10 sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Vicepresidenta empleadora subrayó que, como principio general, las protecciones deberían abarcar a todas las personas, con inclusión de los empleadores; además, ello era más coherente con el punto 5.

100. El Grupo de los Empleadores recordó que no quería violencia en los lugares de trabajo. No obstante, en relación con el punto 12, era importante reconocer que la violencia y el acoso implicaban comportamientos humanos complejos, por lo que las acciones de una persona no siempre podían preverse. Era razonable que los empleadores estableciesen y aplicasen normas adecuadas sobre los comportamientos en el lugar de trabajo, pero cualquier requisito al respecto debería ser razonable y fácilmente aplicable. Las responsabilidades de los empleadores no deberían abarcar cuestiones que escapasen a su control y deberían tomar en consideración sus diversas capacidades basadas en el tamaño y las circunstancias del entorno de trabajo.

101. Respecto al punto 15, el Grupo de los Empleadores apoyaba la negociación colectiva a «niveles apropiados», de conformidad con las prácticas nacionales, aunque consideraba que este mecanismo no debería ejercerse en sustitución de la legislación nacional aplicable. Así, por ejemplo, los actos de carácter penal no debían abordarse en el marco de la negociación colectiva, ya que la legislación penal estaba por encima de ese tipo de acuerdos.

102. La Vicepresidenta trabajadora reconoció que, si bien el preámbulo no era jurídicamente vinculante y nunca podía prevalecer sobre las disposiciones operativas, sí servía para orientar a los mandantes en la interpretación del instrumento. Por lo tanto, su Grupo apoyaba

el contenido del preámbulo. La oradora señaló en particular que la violencia y el acoso constituían una violación grave de los derechos humanos que impedía el ejercicio de otros derechos humanos fundamentales, que representaban una amenaza para la igualdad de oportunidades, como se establecía en el punto 6, *e),* y que la discriminación y la desigualdad a menudo se encontraban en el origen de la violencia y el acoso. Por estas razones, su Grupo apoyaba la inclusión de una referencia a otros instrumentos en el punto 6, *c).* Asimismo, expresó su apoyo a los apartados *d)* a *j)* del punto 6 por la especial atención que prestaban a las dimensiones de género de la violencia y el acoso. El punto 6, *g),* era importante porque reconocía que ese tipo de violencia y acoso podía obstaculizar las posibilidades de las mujeres de acceder a la fuerza de trabajo y mantenerse en ella, invalidando u obstaculizando los esfuerzos por lograr la igualdad de género y la igualdad en todos los ámbitos. Ello era importante porque los grupos de trabajadores marginados como consecuencia de la discriminación también se veían afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

103. La oradora observó asimismo que el apartado *j)* del preámbulo reflejaba el consenso alcanzado en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo celebrada en 2016 por lo que se refería a la necesidad de mitigar los efectos de ciertos tipos de violencia en el mundo del trabajo, incluida la violencia doméstica, sin atribuir la responsabilidad de prevenirlos y corregirlos a los interlocutores sociales.

104. La Vicepresidenta trabajadora observó que el punto 7 de las conclusiones propuestas, que afirmaba la necesidad de adoptar un enfoque integrado en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, era fundamental para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que el texto propuesto preveía un marco para considerar las obligaciones, así como flexibilidad para adaptar los instrumentos a los contextos nacionales. La denegación de la libertad sindical era un factor que contribuía en gran medida a aumentar el riesgo de sufrir violencia y acoso. De hecho, esto ya se había planteado en las conclusiones de la citada Reunión tripartita de expertos, cuando se reconoció que «los trabajadores que no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a causa del uso indebido de disposiciones contractuales que conducen al déficit de trabajo decente, incluido el recurso inapropiado al trabajo por cuenta propia, también tienen más posibilidades de estar expuestos al riesgo de violencia y acoso».

105. Los convenios fundamentales relacionados con la igualdad y con la discriminación en el empleo y la ocupación también eran esenciales para la adopción de un enfoque integrado y para abordar las causas subyacentes de la violencia y el acoso, mientras que las peores formas de trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas incluían intrínsecamente la violencia y el acoso físicos y psicológicos. La Vicepresidenta trabajadora se refirió al punto 9, que reafirmaba la importancia que revestía incluir todas las formas de violencia de género en las legislaciones y las políticas nacionales, que a su vez deberían prohibir la violencia y el acoso, y también al punto 10, que reconocía explícitamente que la desigualdad y la discriminación por los motivos enumerados en los apartados *a)* a *i)* de dicho punto a menudo generaban violencia y acoso. Cuando los motivos de discriminación se intersectaban, como el sexo y la raza o la discapacidad, el riesgo de sufrir ese tipo de violencia se veía agravado. El reconocimiento de los factores que podían llevar a un incremento del riesgo de violencia y acoso ayudaría a desarrollar intervenciones focalizadas, eficaces y apropiadas. Cabía señalar que los apartados *a)* y *b)* del punto 11 de las conclusiones propuestas versaban sobre el papel que desempeñaban los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, en la identificación de los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en que los trabajadores estaban más expuestos a la violencia y el acoso, en la perspectiva de asegurar que estos trabajadores tuvieran una protección efectiva. La recomendación iba a proporcionar orientaciones útiles que permitirían facilitar la identificación de los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en que habría que actuar.

106. La inclusión de los riesgos psicosociales en el punto 12 era particularmente oportuna. En este punto se mencionaban también las medidas que los empleadores deberían tomar para prevenir la violencia y el acoso. Esto era útil para determinar la responsabilidad del empleador en los casos de violencia y acoso. Ello era conforme con las legislaciones sobre SST de varias jurisdicciones, así como con los límites que regían en cuanto a la responsabilidad por incumplimiento del deber de prestar protección que incumbe al empleador.

107. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la importancia de asegurar que las medidas de prevención protegieran a los trabajadores de la economía informal, que, aun cuando pudieran no tener un empleador, eran objeto, a veces con frecuencia, de la violencia y el acoso por parte de las autoridades o los funcionarios públicos. La oradora recordó que la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), instaba a los Estados Miembros a velar por que el marco integrado de políticas que facilitase la transición a la economía formal incluyese medidas para promover la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia, incluida la violencia de género.

108. La adopción de mecanismos seguros, justos y eficaces para la solución de conflictos, lo que suponía el acceso a medios de reparación apropiados y eficaces, era fundamental, y su Grupo consideraba que los representantes de los trabajadores podían desempeñar un papel decisivo al respecto. La oradora valoraba positivamente los apartados *d), f)* y *g)* del punto 13 sobre el acceso a mecanismos de solución de conflictos, vías de reparación y servicios para las víctimas de violencia de género, el derecho de los trabajadores a interrumpir una situación de trabajo sin exponerse a sanciones, y el papel de los inspectores del trabajo. Hizo hincapié también en la necesidad de que las inspecciones y administraciones del trabajo dispusieran de los recursos y medios adecuados para supervisar y aplicar medidas en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Era igualmente importante que un enfoque integrado incluyese aspectos relativos a la educación, la formación y la sensibilización, a las que se hacía referencia en el punto 14. Concluyó reiterando que el punto 15 otorgaba un considerable nivel de flexibilidad a los Estados Miembros para determinar los medios de aplicación.

109. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia señaló la importancia de mencionar a grupos concretos con objeto de darles más visibilidad. Estaba claro que los grupos especificados en el punto 10, en particular las personas LGBTI, eran los que tenían más probabilidades de verse afectados por la violencia y el acoso, por lo que deberían incluirse de manera explícita. Las actitudes homofóbicas y transfóbicas, que estaban muy arraigadas y a menudo se manifestaban en un contexto de ausencia de una protección jurídica adecuada contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, exponían a muchas personas LGBTI en todas las regiones a graves violaciones de sus derechos humanos, incluida la discriminación en el mercado de trabajo. Los derechos laborales eran derechos humanos, y los derechos humanos se aplicaban a todas las personas por igual; con todo, los distintos grupos se veían afectados de modo diferente y tenían necesidades distintas. Por consiguiente, era necesario que fueran visibles y estuviesen aceptados a fin de que sus derechos pudieran reconocerse y promoverse.

110. Respondiendo a la solicitud de aclaración formulada por la miembro gubernamental del Canadá sobre el término «sanciones» que figuraba en el punto 7, *f),* la representante adjunta del Secretario General (Sra. M. Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad) precisó que se refería a las consecuencias jurídicas de las infracciones a la ley, que podían ser civiles, penales o de otra índole, en función de las circunstancias y según los casos.

111. El miembro gubernamental del Japón señaló que la violencia en el hogar no debería abordarse como parte de la violencia en el lugar de trabajo. En relación con el punto 13, *d),* indicó que la mención de «adicionales» no era necesaria.

112. La miembro gubernamental de Sudáfrica, refiriéndose a la innovadora constitución de su país, así como la Declaración de Filadelfia, señaló que, de hecho, la futura adopción de un convenio y una recomendación iba a asegurar la protección de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores LGBTI, contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

113. La miembro gubernamental de la India observó que el ámbito de aplicación del instrumento debería limitarse a la violencia y el acoso originados en el lugar de trabajo. Así, pues, la violencia doméstica no debería incluirse, ya que se trataba de una cuestión que atañía al hogar; de hecho, no todas las mujeres que sufrían este tipo de violencia se sentirían cómodas hablando de ella en el lugar de trabajo. Añadió que los puntos 13, *e),* 19, *a),* y 31 eran especialmente pertinentes a este respecto, y que se debería volver a considerar la conveniencia de incluir una referencia a la violencia doméstica en las conclusiones propuestas. Insistió en que no se trataba en modo alguno de exonerar a las autoridades competentes de la responsabilidad de abordar la violencia doméstica, sino de reconocer que esta materia debía ser objeto de una legislación y de medidas específicas.

114. La Vicepresidenta empleadora dijo que se reservaba el derecho de hacer nuevas observaciones, y que su Grupo tomaría en consideración los puntos planteados.

115. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que su Grupo no era partidario de que se aplazase la discusión sobre la forma de los instrumentos. Por cierto, no se estaba pidiendo a los empleadores que se encargaran de acabar con la violencia doméstica, sino más bien de que ayudasen a proteger a las víctimas sirviéndose del «espacio seguro» de su lugar de trabajo. También observó que, en ocasiones, los perpetradores seguían a las víctimas a su lugar de trabajo, hecho que las políticas y los procedimientos deberían tomar en consideración. La oradora señaló asimismo que si un convenio recibía un número elevado de ratificaciones pero era tan vago que resultaba irrelevante, entonces sería tan ineficaz como un convenio que por ser demasiado prescriptivo, se considerase no ratificable.

Parte D

116. La Vicepresidenta trabajadora declaró que la opinión de su Grupo sobre las conclusiones propuestas en relación con la elaboración de una recomendación dependería del contenido del texto que se acordara para el convenio; por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores no estaba en condiciones de apoyar el aplazamiento de la decisión sobre la forma que debía adoptar el instrumento. Pidió al Grupo de los Empleadores que aclarasen su postura en relación con los títulos propuestos para las partes C y D, en la eventualidad de que se aplazara la decisión sobre la forma del instrumento, y en cuanto a si las negociaciones se centrarían sólo en el texto de una recomendación. Añadió que había tomado nota de algunas «líneas rojas» mencionadas por el Grupo de los Empleadores en relación con la discusión con miras a la adopción de una recomendación. Las observaciones del Grupo de los Trabajadores a propósito de la parte D iban a ser, pues, preliminares; dicho esto, la oradora aclaró que su Grupo apoyaba en gran medida la parte D, si bien no hizo ninguna referencia específica a un punto en particular.

117. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo en que en el preámbulo a una recomendación se debería indicar que las disposiciones de la misma deberían considerarse conjuntamente con las del convenio que complementaba. Además, apoyaba el punto 17 sobre un enfoque inclusivo e integrado y coincidía con la Oficina en que tal disposición no prescribía o limitaba las medidas que adoptarían los Estados Miembros. Asimismo, apoyaba

firmemente el punto 18 y también apoyaba el punto 20, que a su juicio debería aplicarse, independientemente de la condición de los trabajadores migrantes, de conformidad con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, de 2006.

118. La oradora dijo que aprobaba el punto 27, si bien esperaba que pudieran reforzarse las orientaciones que allí se indicaban. Con respecto al punto 29, sobre los mecanismos especializados de solución de conflictos en casos de violencia de género, señaló que la inversión de la carga de la prueba que se incluía en el apartado *e)* de dicho punto era importante y guardaba coherencia con la forma en que algunos Estados Miembros abordaban los casos de discriminación. Su enfoque consistía en que, una vez que el trabajador interesado señalaba la existencia de indicios razonables y suficientes de que había sido discriminado; el empleador debía explicar por qué determinadas conductas o prácticas no constituían acciones discriminatorias.

119. El Grupo de los Trabajadores acogía con satisfacción el punto 36, ya que en él se reconocía que la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas culturales, sociales y sobre género podían propiciar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconocimiento que era de suma importancia para abordar el carácter generalizado de la violencia y el acoso.

120. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que su Grupo estaba dispuesto a considerar las propuestas que contribuyeran a lograr un acuerdo sobre la adopción de un convenio complementado por una recomendación más detallada, y a hacer aportes pertinentes. Todas las partes, y no sólo los trabajadores, tendrían que mostrarse dispuestas a entablar un proceso de negociación. Dicho esto, el Grupo de los Trabajadores no estaba dispuesto a dar su aprobación a un texto mínimo o demasiado vago que pudiera conducir a un convenio que, aun cuando fuera ratificado universalmente, no aportara ninguna contribución significativa para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

121. La Vicepresidenta empleadora dijo que el texto de la recomendación debería ser aplicable y no plantear problemas para su incorporación en la legislación. Además, no debería ser excesivamente prescriptivo, de modo que el instrumento preservara su flexibilidad y siguiera siendo pertinente a medida que los trabajos y los lugares de trabajo fueran evolucionando. El Grupo de los Empleadores apoyaba el concepto de libertad sindical y de negociación colectiva, pero cuestionaba la necesidad de incluir una referencia específica al mismo en el punto 18. La oradora señaló que su Grupo estaba dispuesto a discutir este punto.

122. En relación con el punto 20, el Grupo de los Empleadores no apoyaba la referencia a grupos específicos. En el contexto de la acción extraterritorial de los gobiernos, toda acción conjunta de esta índole podría examinarse en el marco de una discusión sobre un documento de política general, pero no durante una discusión sobre una norma internacional del trabajo, en cuyo marco la responsabilidad de su aplicación se establecía a nivel nacional.

123. En relación con el punto 22, el Grupo de los Empleadores no veía el interés de incluir una lista de las normas adoptadas previamente, que a su juicio podría plantear dificultades a los países al elaborar las memorias relativas al artículo 19.

124. Respecto al punto 23, el enfoque excesivamente prescriptivo y centrado en los procesos iba a impedir centrarse en los resultados de las políticas relacionadas con la violencia y el acoso. Cuando se establecieran las responsabilidades de los empleadores derivadas de este punto, habría que tener en cuenta que la mayoría de las empresas son pequeñas, por lo que no sería razonable pedirles que se hagan cargo de los extensos procesos administrativos necesarios para cumplir con sus obligaciones. La oradora insistió en que la flexibilidad era necesaria a fin de propiciar prácticas innovadoras en los lugares de trabajo.

125. Aunque el Grupo de los Empleadores apoyaba la aplicación de un enfoque basado en los riesgos para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, consideraba que el punto 24 incluía cuestiones que escapaban al control del empleador. No se podía dar por supuesto que todos los factores identificados podían generar mayores riesgos. En particular, la referencia a las relaciones de poder desiguales no era del todo clara, habida cuenta de que los lugares de trabajo eran habitualmente espacios en los que algunos trabajadores ejercían más autoridad y tenían más responsabilidades que otros. Según esta interpretación, estas estructuras eran indispensables para crear lugares de trabajo seguros y saludables y no se deberían considerar como un factor que agravaba los riesgos de violencia y acoso.

126. En el punto 25 se daban por sentado algunas suposiciones sobre sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en que los problemas serían más graves; en realidad, el texto podría mejorarse si, más bien, se alentara a los Estados Miembros a recopilar datos y pruebas empíricas para determinar dónde existen problemas y, en consulta con los trabajadores y los empleadores, identificar medidas específicas a nivel sectorial, así como medios para comprobar su eficacia.

127. Desde el punto de vista del Grupo de los Empleadores, era necesario revisar el punto 27, ya que en él no se indicaba claramente en quién recaía la responsabilidad de pagar las reparaciones. Además, las vías de reparación que allí se mencionaban no eran pertinentes para todos los casos de violencia y de acoso. El Grupo de los Empleadores no veía cuál era el valor añadido en el punto 28 y consideraba que no se indicaba con claridad qué se entendía por compensación ni quién tenía la obligación de pagarla.

128. A juicio de los empleadores, el punto 29, *e),* era el que planteaba más problemas, ya que, en caso de comportamientos y acciones muy graves, en particular de carácter penal, no sería apropiado colocar a una persona en la situación de tener que probar su inocencia.

129. La lista de obligaciones derivadas de las medidas relacionadas con las víctimas de violencia doméstica y violencia de género, que se enumeraban en los puntos 30 y 31, estaba destinada a los Estados Miembros. Ahora bien, habría que examinar cuándo o cómo dichas obligaciones podrían convertirse en obligaciones para el empleador. En el punto 32, sobre la asistencia y el acompañamiento que debería prestarse a los perpetradores, no se indicaba con claridad en quién recaería el pago de las indemnizaciones y reparaciones.

130. La Vicepresidenta empleadora señaló que la violencia doméstica era un problema grave e inaceptable en las comunidades, que exigía que los Estados Miembros aplicaran medidas preventivas y de reparación adecuadas. No obstante, no podía darse por supuesto que esta cuestión podría resolverse únicamente en el lugar de trabajo o mediante el pago de prestaciones adicionales. La oradora se refirió a una serie de iniciativas de los empleadores que ya se estaban aplicando para prestar apoyo a los asalariados que atravesaban situaciones personales difíciles, como, por ejemplo, la posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo y las modalidades de trabajo flexibles. Muchas empresas, especialmente las pequeñas empresas, no tenían capacidad para ofrecer nuevas formas de licencia remunerada, además de las que ya existían. Para concluir, la oradora reiteró que el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a formar parte de un amplio movimiento para hacer frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, pero insistía en que se superaran los obstáculos que dificultaban la viabilidad y la aplicación práctica del instrumento, con miras a garantizar su eficacia.

131. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia expresó su preocupación a propósito de la parte D y pidió a la Secretaría que proporcionara orientaciones sobre varios puntos y apartados, en particular los puntos 19, 20, 23, 24, 25, 28, los apartados *a)* y *d)* del punto 29, los puntos 30, 31, 35 y los apartados *a), b)* y *d)* del punto 36.

132. El miembro gubernamental del Japón preguntó si el recurso a expertos en los tribunales existentes sería compatible con las disposiciones del punto 29, y expresó dudas sobre el mecanismo de inversión de la carga de la prueba al que se hacía referencia en el apartado *e)*.

133. La representante adjunta del Secretario General precisó que la finalidad del punto 29 no consistía en establecer tribunales especiales para los casos de violencia de género, sino más bien en asegurar que los tribunales existentes contaran con conocimientos técnicos suficientes para abordar este tipo de casos. Los puntos incluidos en la parte D se basaban en las buenas prácticas que se habían identificado en el Informe V (1), complementados con las respuestas al cuestionario enviadas por los mandantes tripartitos. Indicó que la Secretaría estaba dispuesta a ofrecer información adicional sobre los puntos que figuraban en la parte D y, a tal efecto, solicitó a la miembro gubernamental de la Federación de Rusia que presentara sus preguntas por escrito.

134. El miembro gubernamental de Cuba expresó su preocupación en relación con el punto 29, *e),* ya que no se indicaba claramente de qué manera ello iba a incidir en los procedimientos jurídicos en vigor y en la tramitación de las causas judiciales. Expresó asimismo su preocupación en relación con el punto 30, indicando que había que abordar todas las formas de violencia y no sólo la violencia de género. La posibilidad de contar con personal especializado en los tribunales que existen en la actualidad o de crear tribunales especializados también dependía de las circunstancias de cada país.

135. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reiteró que había una actitud abierta a considerar la posibilidad de adoptar un convenio complementado por una recomendación. Por otra parte, señaló que apoyaba el plan de acción acordado en la primera sesión de la Comisión.

136. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia preguntó si era posible que las preguntas formuladas a la Secretaría en relación a la parte C fueran incluidas en las *Actas Provisionales.*

137. El Presidente indicó que la discusión de los puntos comprendidos en la parte C ya se había cerrado, y que sólo se estaban discutiendo los puntos comprendidos en la parte D. No obstante, los puntos de la parte C podrían abordarse de nuevo cuando se presentaran enmiendas. Asimismo, explicó que la Secretaría recibiría con gusto estas preguntas, pero observó que éstas no serían incluidas en las *Actas Provisionales*.

138. El miembro gubernamental de Indonesia hizo suyas las preocupaciones mencionadas por la miembro gubernamental de la Federación de Rusia relacionadas con la violencia doméstica a que se aludía en el punto 31.

139. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que el Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a negociar un convenio flexible, no excesivamente prescriptivo y que no planteara dificultades para su aplicación. A su juicio, la Secretaría podría facilitar la información solicitada por la miembro gubernamental de la Federación de Rusia y otros miembros gubernamentales. Además, como parte de los preparativos para la labor de la Comisión, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos habían remitido documentación e investigaciones sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se habían incorporado a los informes técnicos.

140. La Vicepresidenta trabajadora citó datos estadísticos procedentes de un estudio sobre los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo en el estado de Vermont (Estados Unidos) el cual se había centrado en los infractores de sexo masculino. Señaló, por ejemplo, que: el 29 por ciento de los encuestados se comunicaban con sus parejas mientras éstas se encontraban trabajando con la intención de decirles algo que pudiera infundirles temor o intimidarlas; el 40 por ciento de los supervisores sabían que este tipo de

comunicaciones se producían en el trabajo; y el 31 por ciento de los encuestados tomaba pausas remuneradas o no remuneradas para proferir abusos o hacer frente a las consecuencias de algún abuso durante un incidente específico. Además, otros estudios mostraban el elevado porcentaje de mujeres que habían sido víctimas de violencia de género. La oradora hizo hincapié en que su Grupo estaba dispuesto a examinar otras posibilidades, pero que apoyaba la idea de adoptar un convenio complementado por una recomendación; recordó a la Comisión que el mundo iba a seguir muy de cerca sus discusiones.

141. La Vicepresidenta empleadora expresó satisfacción ante la mayor flexibilidad manifestada en relación con el posible instrumento e insistió en que éste no debería ser demasiado prescriptivo. El texto actual presentaba una serie de problemas y el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a examinarlos en el curso de discusiones constructivas. Observó que varios gobiernos habían manifestado las mismas inquietudes, en particular en relación con el punto 29, *e),* en la medida en que este mecanismo incidiría en los principios jurídicos existentes en muchas jurisdicciones. Dijo que era necesario ahondar el debate sobre la parte D y que, independientemente de la forma del instrumento, muchas cuestiones requerían una discusión más detenida por parte de la Comisión. Observó que el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a trabajar para encontrar soluciones.

Examen de las enmiendas a las conclusiones propuestas

142. El Presidente hizo notar que los miembros de la Comisión también eran Miembros de una institución histórica. Por ello, insistió en la importancia de mantener un espíritu de cooperación y diálogo e hizo hincapié en que era fundamental hacer gala de flexibilidad y adoptar un enfoque práctico y racional que tomase en consideración el interés superior del tema en discusión, así como a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos.

143. La Vicepresidenta empleadora, refiriéndose al artículo 63, párrafo 2, 2), *b),* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, presentó una moción para aplazar la discusión de la parte A de las conclusiones propuestas sobre la forma de los instrumentos hasta después de que finalizara la discusión sobre la parte B. La oradora recordó a la Comisión que en 2019 — año del centenario de la OIT — tendrían que votar sobre el resultado de la discusión en curso, y reiteró el deseo del Grupo de los Empleadores de adoptar de un instrumento que recibiera el pleno apoyo de todos los mandantes.

144. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que el Grupo de los Trabajadores deseaba trabajar para alcanzar la adopción de un convenio complementado por una recomendación. La Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016, había aportado a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos información valiosa y pertinente que serviría para fundamentar los debates de la Comisión. La oradora reconoció que las definiciones y el ámbito de aplicación planteaban problemas al Grupo de los Empleadores y a algunos Estados Miembros y que, por lo tanto, estaba dispuesta a aceptar la propuesta de reorganizar la discusión.

145. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que suscribía las opiniones expresadas por el Grupo de los Trabajadores. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo habían sido y seguían siendo una cuestión importante, y hacía tiempo que debería haberse adoptado un convenio al respecto. Puesto que el contenido tendía a definir la forma, no apoyaba la moción presentada por el Grupo de los Empleadores.

146. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y los miembros gubernamentales de Australia, Bangladesh, Canadá, Guinea, Iraq, Japón, México, Namibia, Noruega, Filipinas y Uruguay estuvieron de acuerdo con la moción presentada

por el Grupo de los Empleadores. La violencia y el acoso tenían efectos graves en los trabajadores, los empleadores, los lugares de trabajo y fuera de ellos, y había que ponerles fin.

147. La moción fue aceptada.

148. El Presidente alentó a los miembros de la Comisión a que no supeditasen sus intervenciones sobre la parte B a la forma que finalmente revestiría el instrumento. Dicho esto, sin perjuicio de las cuestiones relativas al ámbito de aplicación y las definiciones, estaba emergiendo un consenso hacia la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

A. Forma de los instrumentos

149. En la 11.ª sesión de la Comisión, tras concluir las deliberaciones en torno a la parte B de las conclusiones propuestas, se discutió la forma de los instrumentos.

150. El título de la parte A fue adoptado sin enmiendas.

Punto 1

151. A la luz de las discusiones sobre la parte B de las conclusiones propuestas, la Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda que tenía por objeto sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

152. El punto 1 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 2

153. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con el fin de suprimir «un convenio complementado por» en el punto 2. Señaló que la violencia y el acoso eran inaceptables en cualquier lugar y que había que adoptar medidas significativas para abordar la cuestión. La baja tasa de ratificación de los convenios técnicos de la OIT era preocupante. Desde 2010, sólo se habían producido 52 ratificaciones. Mientras que la tasa de ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), era muy elevada, los otros 18 convenios adoptados desde 1990 presentaban una media de 22 Estados ratificantes entre los 187 Estados Miembros de la OIT. Una norma sobre la violencia y el acoso escasamente ratificada no sería conveniente. El Grupo de los Empleadores quería lograr un resultado que pudiera aplicarse plenamente y que fuera lo suficientemente flexible para abordar con eficacia la cuestión de la violencia y el acoso. Cualquier futuro instrumento que se adoptase debería ser pertinente para el mandato de la OIT y debería poder trasladarse directamente a la legislación nacional. Los empleadores tenían la responsabilidad de abordar la violencia y el acoso, inclusive a través de un enfoque basado en los riesgos e impulsando comportamientos positivos en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, a los empleadores les preocupaba que se ampliasen sus responsabilidades a ámbitos sobre los que no tenían control, lo que era especialmente inquietante para los empleadores de las empresas más pequeñas. El proyecto de texto no proporcionaba orientación suficiente a los mandantes sobre el modo de abordar la violencia y el acoso, lo que podría hacer perder una valiosa oportunidad para la OIT y para el mundo. Si bien la enmienda proponía seguir trabajando para adoptar una recomendación, los empleadores aún no tenían una opinión definitiva sobre la forma del instrumento. Se celebrarían consultas adicionales con los empleadores en todo el mundo, y confiaba en que las preocupaciones de su Grupo pudieran discutirse más a fondo durante las deliberaciones de la Comisión en 2019.

154. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la pertinencia y la urgencia de adoptar un convenio complementado por una recomendación. Durante las discusiones de la parte B del texto propuesto, se había hecho todo lo posible para preparar un instrumento sólido y susceptible de ser ratificado. La OIT debería desempeñar un papel proactivo, con visión de futuro, en el tratamiento de la violencia y el acoso, y los mandantes tripartitos debían trabajar colectivamente para obtener un resultado que pudiese cambiar la vida de los empleadores y los trabajadores de los sectores formal e informal. El mundo les estaba observando. Un convenio que abordase la violencia y el acoso en el mundo del trabajo era una asignatura pendiente.

155. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá, China, Colombia, Cuba, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, India, Nueva Zelandia, Filipinas, y Uganda, en nombre del grupo de África, coincidían en que preferían un convenio complementado por una recomendación. Hacía tiempo que debería haberse adoptado un convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y el centenario de la OIT en 2019 brindaba una oportunidad idónea para su adopción. El convenio tendría que reflejar los objetivos comunes de los interlocutores sociales y ser ratificado por el mayor número posible de países. Por lo tanto, no apoyaron la enmienda.

156. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que, si bien los puntos de vista de los mandantes podían diferir en algunos puntos concretos, todos estaban de acuerdo en que la violencia y el acoso eran inaceptables y en que había que tomar medidas al respecto. Por consiguiente, era necesario proporcionar orientaciones claras sobre el modo de abordar la violencia y el acoso con eficacia. Las orientaciones deberían centrarse en el mandato y la experiencia de la OIT. Precisó que apoyaba la enmienda propuesta.

157. El miembro gubernamental del Japón destacó la importancia de asegurar que el instrumento, independientemente de la forma que adoptara, fuese claro y flexible. El ámbito de aplicación del texto que la Comisión tenía ante sí parecía demasiado amplio. Su delegación deseaba reservar su opinión sobre si consideraba más apropiado un convenio o una recomendación, y esperar hasta que se hubiera examinado todo este texto.

158. La enmienda no fue adoptada.

159. Por consiguiente, se desestimaron dos subenmiendas consecutivas de la parte C.

160. El punto 2 fue adoptado sin enmiendas.

161. La parte A fue adoptada.

B. Definiciones y ámbito de aplicación

162. El título de la parte B fue adoptado sin modificaciones.

Punto 3

Párrafo introductorio

163. El párrafo introductorio del punto 3 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 3, *a)*

164. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir el apartado *a),* por los dos apartados siguientes: «la violencia en el lugar de trabajo es el

ejercicio de fuerza física en un lugar de trabajo que causa o podría causar daño, lesión o enfermedad» y «el acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento no deseado que se manifiesta en un lugar de trabajo y del que cabe razonablemente pensar que ofende, humilla o intimida». El objetivo de la enmienda era disociar las definiciones de violencia y de acoso y tratarlas por separado. La violencia era un comportamiento absoluto, que habitualmente conllevaba fuerza física, y era inaceptable en todas las circunstancias, mientras que el acoso podría ser interpretado subjetivamente por la víctima, el autor del acoso u otras personas. La introducción de la expresión «lugar de trabajo» después de «violencia y acoso», dejaba claramente establecido que los instrumentos abordarían ámbitos en los que los empleadores pudiesen intervenir y ejercer el control. Si bien la violencia incluía actos penales, el acoso podía abarcar un espectro más amplio de comportamientos, entre los que se incluían formas no físicas de violencia, que requerían una serie de respuestas y vías de reparación más matizadas.

165. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba esta enmienda, que a su juicio limitaba excesivamente el ámbito de aplicación. El cometido de la Comisión no era volver a definir la violencia y el acoso, sino examinar las formas que podrían adoptar en el mundo del trabajo. La oradora añadió que, cuando se determinaban casos de discriminación, era habitual que se combinaran a la vez puntos de vista objetivos y subjetivos. Los participantes de la Reunión tripartita de expertos habían señalado que la violencia y el acoso consistían en diversos comportamientos inaceptables que a menudo se daban conjuntamente y evolucionaban o aumentaban. Además, muchas leyes sobre discriminación abordaban la discriminación tanto de manera directa como indirecta. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores deseaba que se adoptara el texto original, sin enmiendas.

166. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no estaba de acuerdo en separar las nociones de violencia y acoso, ya que los pequeños incidentes podían acabar en violencia. No debería incluirse el término «lugar de trabajo»; la violencia y el acoso podían darse entre un empleador y un trabajador, o entre compañeros de trabajo, y podían ocurrir fuera del lugar de trabajo, pero dentro del mundo laboral. Por consiguiente, su grupo no apoyaba la enmienda propuesta.

167. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que, si bien era partidaria de tratar las definiciones de violencia y acoso por separado, no podía apoyar la enmienda propuesta por considerar que la definición perdería amplitud y no tomaría debidamente en consideración los daños psicológicos o de otra índole que causaba la violencia. Además, el acoso no era una subcategoría de la violencia. La miembro gubernamental de los Estados Unidos también era partidaria de formular definiciones separadas para «violencia» y «acoso», y estaba de acuerdo en que el acoso no era una subcategoría de la violencia.

168. La enmienda no fue adoptada.

169. Se retiró una enmienda presentada por el grupo de África, en la que se proponía una definición del término «violencia».

170. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda que tenía por objeto suprimir las palabras «y acoso» en el apartado *a)*. Esta enmienda debía examinarse conjuntamente con otras dos, en la perspectiva de separar las definiciones de «violencia» y «acoso» ya que a menudo las legislaciones nacionales trataban estas nociones por separado. Si bien los actos de violencia estaban casi siempre sujetos a la legislación penal, no siempre era así con los casos de acoso. Además, la separación de ambos conceptos facilitaría la aplicación del instrumento. Añadió que el acoso no sólo afectaba a la víctima, sino también al entorno de trabajo en general. La formulación propuesta ya había sido objeto de acuerdo en otros instrumentos

internacionales, como el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

171. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que le preocupaba el hecho de que no se hubiese tomado aún una decisión sobre si se debería discutir una única definición o dos definiciones distintas de «violencia» y «acoso». Había que tomar en consideración otras enmiendas conexas y su posible impacto en el instrumento propuesto.

172. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que no apoyaba la supresión del término «acoso» en el punto 3, *a),* e insistió en que el Grupo de los Trabajadores no compartía la propuesta de separar los conceptos de «violencia» y «acoso»; no obstante, su Grupo deseaba conocer los puntos de vista de otros miembros de la Comisión sobre esta cuestión.

173. La Vicepresidenta empleadora dijo que, aun cuando el Grupo de los Empleadores reconocía que los conceptos de violencia y acoso estaban interrelacionados, prefería que se definieran por separado. Pese a que el acoso podía convertirse en violencia, ese comportamiento no era equivalente a la violencia, por lo que a cada uno le correspondían respuestas jurídicas diferentes, inclusive en el ámbito de la legislación penal. Habida cuenta de las repercusiones que las definiciones tendrían en materia de responsabilidad, era esencial que estas definiciones fuesen claras. Tal vez, un lugar más adecuado para hacer constar el reconocimiento del vínculo práctico entre violencia y acoso sería el preámbulo del instrumento propuesto. Observó que los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y el Japón también habían presentado enmiendas para discutir los conceptos de violencia y acoso por separado.

174. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Cuba y Nueva Zelandia, señaló que su grupo era partidario de no separar los conceptos de violencia y acoso, ya que, si bien no eran sinónimos, estaban interrelacionados. Había diversos tipos de daños que podían resultar del continuo formado por la violencia y el acoso. Si los términos no se abordaban conjuntamente, se perdería el sentido del instrumento propuesto. Por lo tanto, era preferible el texto preparado por la Oficina.

175. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que apoyaba la postura presentada en nombre de la UE y sus Estados miembros. Abordar de manera conjunta la violencia y el acoso podría plantear problemas, ya que el acoso era simplemente una forma de violencia. En el instrumento propuesto se deberían tratar todas las formas de violencia. La supresión del término «acoso» podría dar mayor flexibilidad a los Estados Miembros para contrarrestar la violencia en el marco de las legislaciones nacionales.

176. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que estaba de acuerdo en que el acoso podía conducir a la violencia, y que por consiguiente los dos conceptos estaban estrechamente interrelacionados. No obstante, su delegación había presentado enmiendas en las que se proponían definiciones para cada uno de los términos. Así, pues, aunque su Gobierno prefería que se definieran los dos conceptos por separado, estaba dispuesto a considerar la posibilidad de enmendar el párrafo introductorio del punto 3 a fin de poner de manifiesto la posible diversidad de comportamientos y la vinculación entre los dos términos. La violencia y el acoso eran inaceptables y no debían tolerarse.

177. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia de la violencia y el acoso como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, y del hecho de poder abordarlos utilizando diversos medios. Algunas formas de acoso, como el acecho, también podían considerarse en el plano penal. El acceso a los sistemas de justicia penal podría ser difícil en razón de los costos, los requisitos de procedimiento y una mayor exigencia para quien asume

la carga de la prueba, dificultades que disuadían a las víctimas de emprender acciones para obtener reparación.

178. La Vicepresidenta empleadora dijo que el acoso debía ser indiscutiblemente combatido; ahora bien, había que tener presente que las disposiciones contenidas en un instrumento jurídicamente vinculante estaban destinadas a que los Estados Miembros las convirtieran en medidas jurídicas y reglamentarias. Las cuestiones relacionadas con las obligaciones, las responsabilidades y las sanciones suscitaban inquietud. Habría que actuar con sumo cuidado en el caso de que se aceptara una definición conjunta de violencia y acoso, a fin de asegurar que los conceptos fueran comprendidos con absoluta claridad.

179. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, tras reafirmar que la UE seguía prefiriendo la opción de dos definiciones separadas, retiró la enmienda.

180. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para añadir, después de las palabras «violencia y acoso», las palabras «en el mundo del trabajo», con la finalidad de asegurar la coherencia de la disposición con el título del instrumento.

181. La Vicepresidenta empleadora señaló que la referencia al «mundo del trabajo» era innecesaria y que el Grupo de los Empleadores prefería el término «lugar de trabajo».

182. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la enmienda, pues proponía utilizar una terminología similar a la que se había acordado en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016. La expresión «mundo del trabajo» reflejaba la naturaleza cambiante del trabajo, en particular las nuevas modalidades y plataformas de trabajo.

183. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y los miembros gubernamentales del Brasil y el Uruguay, apoyaron la enmienda. La modernización de los puestos de trabajo implicaba la existencia de numerosas modalidades laborales diferentes, como, por ejemplo, el desplazamiento de un lugar a otro mientras se trabaja, y por tal motivo era más realista hacer referencia al «mundo del trabajo».

184. La enmienda fue adoptada.

185. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró una enmienda en la que se proponía una definición del término «violencia».

186. La miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de México y Perú, retiró una enmienda que tenía por objeto sustituir «un continuo de» por «todos y cada uno de los».

187. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel, Noruega, Suiza y Estados Unidos, presentó una enmienda al punto 3, *a),* para sustituir «continuo» por «un conjunto», pues consideraba que el término «continuo» implicaba un juicio de valor. Observó que la expresión «un conjunto» también era más sencilla.

188. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la enmienda.

189. La Vicepresidenta empleadora reconoció que la expresión «un conjunto» era preferible al término «continuo», pero insistió en que la combinación de los conceptos de violencia y acoso planteaba dificultades, tanto en relación a su alcance jurídico como a las vías de recurso y reparación correspondientes.

190. El miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Bulgaria, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

191. La enmienda fue adoptada.

192. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda que tenía por objeto sustituir la palabra «continuo» por «abanico».

193. La miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda, que fue apoyada por la miembro gubernamental de Tailandia, para sustituir «o de amenazas de tales comportamientos y prácticas» por «ajenos a las necesidades profesionales». Para considerar que un acto constituía acoso tendría que ser ajeno a las necesidades de la actividad laboral. Por ejemplo, el daño físico sufrido por un agente de policía en el transcurso de una misión de búsqueda de pruebas o el daño económico experimentado por un trabajador como consecuencia de la reducción de su salario, no constituirían acoso, puesto que uno y otro están relacionados con una necesidad profesional.

194. La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba de acuerdo en que las medidas adecuadas adoptadas por los directivos no deberían percibirse como actos de violencia y acoso. La definición conjunta de violencia y acoso era una cuestión compleja; la intención detrás de un comportamiento podría interpretarse erróneamente. En todo caso, esta cuestión podría abordarse mediante la formulación de exclusiones, en cuyo marco se definirían las circunstancias que no constituyen violencia y acoso.

195. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

196. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que no apoyaba la enmienda. Dotarse de definiciones de lo que era o no era violencia y acoso en sus respectivos contextos nacionales estaba perfectamente comprendido en el ámbito de las competencias de cada Estado Miembro.

197. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, explicó que la preocupación manifestada por la miembro gubernamental del Japón ya tenía una respuesta en la expresión «comportamientos … inaceptables». Por lo tanto, no apoyó la enmienda.

198. El miembro gubernamental de Indonesia, con el apoyo de la miembro gubernamental de Bulgaria, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de Filipinas, señaló que la supresión de «amenazas» limitaría el alcance de las nociones de violencia y acoso. Añadió que no apoyaba la enmienda.

199. La enmienda no fue adoptada.

200. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda con el fin de sustituir «que tengan por objeto o consecuencia causar» por «que produzcan o puedan producir», formulación que se basaba en un texto similar incluido en el Convenio de Estambul. Todo comportamiento relacionado con la violencia y el acoso debería reconocerse como inaceptable, sin necesidad de mayores aclaraciones. Las palabras «objeto» o «consecuencia» restringían el ámbito de la definición. La violencia y el acoso no obedecían necesariamente a una intención particular.

Además, establecer la existencia de una intención podía resultar difícil. Por otra parte, un determinado comportamiento podía ser inaceptable incluso cuando no tenía consecuencias.

201. La Vicepresidenta trabajadora indicó que apoyaba la enmienda.

202. La Vicepresidenta empleadora dijo que lamentaba tener que insistir en la necesidad de examinar los matices del acoso. La definición conjunta de la violencia y el acoso seguía planteando problemas. A diferencia de la violencia, el acoso no podía definirse en términos absolutos. Para demostrarlo, la oradora dio como ejemplo el caso de alguien que hace un cumplido a una compañera de trabajo por su vestimenta. Aunque la intención del comentario fuera inocente, la destinataria del elogio podría sentirse ofendida, lo que podría dar lugar a la imposición de sanciones a la persona que lo había hecho. La noción de intencionalidad debería mantenerse en razón de la subjetividad inherente a la percepción del acoso. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores no apoyó la enmienda.

203. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que, si bien estaba parcialmente de acuerdo con la enmienda, temía que el alcance de la disposición se restringiría demasiado si se suprimiera la palabra «objeto». Podría darse que, a pesar de existir una voluntad de acosar con intención dolosa, no se produzca un acoso efectivo. Por ello, propuso una subenmienda en los siguientes términos: «que tengan por objeto o consecuencia causar, o pudieran tener como resultado,».

204. El Presidente sugirió una formulación que podría reflejar las posiciones de los miembros gubernamentales del grupo de África, el Canadá y Suiza, de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, o que tengan o pudieran tener el mismo resultado».

205. La Vicepresidenta trabajadora señaló que también apoyaba la nueva formulación propuesta.

206. La Vicepresidenta empleadora reiteró que la Comisión debería trabajar con miras a la adopción de un convenio que pudiera aplicarse a nivel de los países, y señaló que el texto propuesto podía suscitar problemas en este sentido, debido a la compleja combinación de comportamientos que abarcaría una definición única.

207. La miembro gubernamental de la India dijo que no apoyaba la enmienda, que podría introducir ambigüedades a la hora de la interpretación del texto.

208. El miembro gubernamental de Australia propuso una nueva subenmienda para incluir la palabra «razonablemente», de manera que el texto fuera el siguiente: «que tengan o pudieran tener razonablemente el mismo resultado».

209. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no apoyaba la subenmienda.

210. La miembro gubernamental de la India explicó que, a su juicio, cuando un comportamiento o práctica inaceptable tenía la intención de causar cualquier tipo de daño, probablemente lo lograría. Por lo tanto, era superfluo incluir las palabras «o pudieran tener el mismo resultado».

211. La miembro gubernamental del Canadá explicó que el objeto de la enmienda era focalizar el texto en los efectos de la violencia y el acoso, con independencia de su carácter intencional o no intencional.

212. El miembro gubernamental de Australia retiró su subenmienda.

213. El miembro gubernamental del Perú apoyó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental del Canadá.

214. El miembro gubernamental de Cuba señaló que era importante referirse en el texto a la intencionalidad, y apoyó la subenmienda propuesta por el grupo de África.

215. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

216. La miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de México y Perú, presentó una enmienda que tenía por objeto insertar «, moral» después de la palabra «sexual», a fin de englobar determinados comportamientos que podrían socavar la integridad moral de una persona o de todo un grupo, como, por ejemplo, los comentarios sexistas o racistas.

217. La Vicepresidenta empleadora dijo que no apoyaba la enmienda, que dificultaría la interpretación del texto enmendado.

218. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia, dijo que, aun cuando aprobaba la motivación que subyacía a la enmienda, era desaconsejable introducir conceptos ajenos a la esfera del derecho laboral y que, por consiguiente, no respaldaba la enmienda.

219. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, habida cuenta de los puntos de vista expresados por los gobiernos, no apoyaba la enmienda.

220. La enmienda no fue adoptada.

221. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir las palabras «de género» por las palabras «y el acoso de género», a fin de asegurar la coherencia del texto.

222. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la enmienda.

223. La Vicepresidenta empleadora no se opuso a la enmienda.

224. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda para añadir «y el acoso de género» después de las palabras «la violencia de género», por considerar que se requerirían dos expresiones jurídicas separadas.

225. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la subenmienda, la cual incrementaba la claridad jurídica de las definiciones.

226. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda.

227. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, con el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora, recordó que la Comisión ya había acordado que la violencia y el acoso serían considerados como un único concepto. Si se aceptaba la subenmienda, habría que definir separadamente la expresión «acoso de género», lo que podría ser complejo; por lo tanto, no apoyó la subenmienda.

228. La Vicepresidenta empleadora hizo notar que la definición se estaba complicando demasiado. La respuesta que se requeriría en un caso de acoso sexual sería probablemente muy diferente de la que se requeriría en un caso de agresión física grave. Por ello, la Comisión debía reflexionar sobre los aspectos prácticos y seguir siendo pragmática.

229. La miembro gubernamental del Brasil mencionó motivos lingüísticos de las traducciones al francés y al español para señalar que no era necesario que la expresión «de género» apareciera dos veces. Añadió que no apoyaba la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Bulgaria, en nombre de la UE y sus Estados miembros; en cambio, apoyaba la enmienda inicial, que sustituía las palabras «de género» por las palabras «y el acoso de género».

230. El Presidente aclaró que la Comisión todavía no había adoptado el punto 3, *a),* y que las enmiendas anteriores también se habían referido a la redacción del punto 3, *a).* En cuanto a la subenmienda que se estaba debatiendo en la Comisión, observó que la enmienda inicial tenía un apoyo suficiente, pero no así la subenmienda.

231. La Vicepresidenta empleadora dijo que, aun cuando el Grupo de los Empleadores no estaba satisfecho con la definición general, podría aceptar la subenmienda o la enmienda.

232. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que, en vista de que otras enmiendas que aún no se habían debatido proporcionaban una orientación clara sobre las definiciones, y habida cuenta de la falta de apoyo, retiraba la subenmienda. Sin embargo, no apoyó la enmienda, ya que prefería que se mantuviera el texto original.

233. La enmienda fue adoptada.

234. El apartado *a)* del punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevos subapartados después del punto 3, *a)*

235. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Gobierno del Japón, presentó dos enmiendas que tenían por objeto añadir sendos incisos en el punto 3, *a),* de manera que el texto fuera el siguiente: «i) el término violencia designa los actos violentos, con inclusión de las agresiones físicas y las amenazas de agresiones, cometidos contra personas en el trabajo o en servicio»; y «ii) el término 'acoso' designa un comportamiento no deseado y discriminatorio que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o de abuso, o una situación en que el sometimiento a tal comportamiento constituye una condición de empleo, o una situación en que el sometimiento a dicho comportamiento o su rechazo será determinante para una decisión sobre el empleo».

236. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que su Grupo era reticente a la idea de separar los términos «violencia» y «acoso».

237. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba las enmiendas propuestas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, que podrían constituir una forma constructiva de solución de compromiso. El Grupo de los Empleadores estaba satisfecho con la forma en que se definía la violencia.

238. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y con el apoyo del miembro gubernamental de Cuba, recordó que la Comisión ya había decidido que la definición de violencia y acoso se abordaría como una única expresión. La enmienda que se proponía era otro intento por introducir dos definiciones separadas en un texto que ya se

había adoptado. Las enmiendas en cuestión deberían haber sido desestimadas al concluir el debate sobre el punto 3, *a)*.

239. El Presidente explicó que, aun cuando la Comisión había concluido efectivamente la discusión del punto 3, *a),* las enmiendas se referían a la inserción de nuevos incisos, y por lo tanto tenían que ser debidamente examinadas por la Comisión.

240. El miembro gubernamental de Cuba pidió que las enmiendas se sometieran a votación.

241. El Consejero Jurídico indicó que, de conformidad con el artículo 63, párrafo 7, 2), del reglamento de la Conferencia, el Presidente tenía la facultad discrecional de determinar el orden en que se examinarían las enmiendas. Por lo que se refería a las enmiendas que se estaban examinando, éstas tenían por objeto introducir nuevos incisos, y por lo tanto no hubieran podido desestimarse tras la adopción del punto 3, *a)*.

242. La miembro gubernamental del Brasil dijo que no apoyaba las enmiendas, pues consideraba que las definiciones propuestas eran demasiado restrictivas.

243. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó que las enmiendas propuestas eran constructivas y añadió que una mayor claridad facilitaría que el convenio se ratificara ampliamente. En tal sentido, propuso una subenmienda para insertar las palabras «y prácticas» después de «actos». Sugirió asimismo la necesidad de mencionar los actos psicológicos y económicos, y propuso que se llevara a cabo un debate informal para convenir una fórmula de compromiso que fuera aceptable para todos.

244. La Vicepresidenta trabajadora reiteró su reticencia a separar la violencia del acoso, aunque comprendía las razones en que se fundamentaban las enmiendas propuestas. Además, presentó una subenmienda para sustituir las palabras «en el trabajo o en servicio» por «en circunstancias relacionadas con el trabajo», en consonancia con la terminología empleada en el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007).

245. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que la violencia debería entenderse como la agresión física, o la amenaza de agresión física, en el entorno laboral o de prestación de servicios.

246. Las miembros gubernamentales de Australia y Panamá apoyaron las enmiendas propuestas.

247. La miembro gubernamental del Canadá indicó que, aun cuando prefería una definición única de violencia y acoso que incluyera la dimensión psicológica, apoyaba las enmiendas en su forma subenmendada por la UE y sus Estados miembros, y también subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

248. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia dijo que el instrumento propuesto se difundiría ampliamente y que, para hacer posible que la mayoría de los Estados Miembros lo ratificaran, las definiciones deberían ser sucintas. Por tal razón, no apoyó la subenmienda.

249. La Vicepresidenta empleadora reiteró su preocupación en cuanto a que se mezclaran los conceptos de violencia y acoso. En los nuevos incisos propuestos, la definición de violencia debía leerse conjuntamente con la definición de acoso. Cada uno de esos términos requeriría respuestas diferentes, y ésa era una cuestión que se debería tener en cuenta al examinar la cuestión de las vías de recurso y de reparación. Precisó que apoyaba la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

250. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su preocupación en cuanto a que los nuevos incisos propuestos fueran excesivamente prescriptivos y pudieran dar lugar a la adopción de un convenio que sería difícil de aplicar. Por tal motivo, hizo hincapié en la importancia de contar con una definición amplia de violencia y acoso que se pudiera integrar en las políticas de los Estados Miembros e interpretarse en la legislación penal, la legislación del trabajo y otras leyes nacionales.

251. La Vicepresidenta empleadora reiteró que era importante lograr una definición clara de los actos que imponían a los empleadores la obligación de adoptar medidas preventivas, es decir, los actos respecto de los cuales tendrían que rendir cuentas. Si no se contaba con definiciones claras, sería difícil que los empleadores pudiesen tomar medidas apropiadas, en consonancia con las obligaciones que se establecían en los puntos 11 y 12 de las conclusiones propuestas. Si el acoso se definiera considerando únicamente el sentimiento de la víctima, cualquier acto podría considerarse como acoso si fuera percibido como insultante o agresivo por la persona objeto del mismo. El Grupo de los Empleadores no intentaba eximir a los empleadores de la responsabilidad de establecer normas en sus lugares de trabajo; por el contrario, las empresas, cualquiera fuese su tamaño, podían aplicar algunas políticas de prevención. Con todo, incluir en el texto disposiciones relativas a las responsabilidades y las sanciones y determinar culpabilidades sería ir demasiado lejos. El Grupo de los Empleadores necesitaba garantías al respecto.

252. La Vicepresidenta trabajadora recordó que la Comisión estaba examinando situaciones en las que se produjeran daños reales. La inclusión de una definición de violencia y acoso no iba a introducir obligaciones para los empleadores.

253. El miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), hizo hincapié en que la claridad de los conceptos iba a ser determinante para asegurar la ratificación del instrumento propuesto.

254. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que coincidía con el Grupo de los Empleadores en que las obligaciones de todas las partes debían definirse claramente, a fin de facilitar la aplicación del instrumento propuesto a nivel de los países.

255. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, con el apoyo del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, dijo que era partidario de adoptar definiciones amplias y flexibles de los conceptos de violencia y acoso, y que las definiciones más detalladas deberían determinarse a nivel de cada país. Aunque no tenía sentido esperar que los empleadores por sí solos pudieran prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, el punto 12 pedía que los Estados Miembros adoptaran una legislación nacional en virtud de la cual los empleadores deberían «tomar medidas» para prevenir la violencia o el acoso, pero no para impedirlos a toda costa.

256. La miembro gubernamental del Canadá añadió que una definición flexible, además de ser más inclusiva, permitiría abarcar comportamientos que probablemente iban a extenderse en el futuro, como, por ejemplo el ciberacoso.

257. La Vicepresidenta empleadora dijo que apreciaba el reconocimiento de que las obligaciones de los empleadores no eran absolutas. No obstante, a la luz de la definición de violencia y acoso contenida en el punto 3, *a),* que se refería únicamente al impacto subjetivo del comportamiento de que se trataba, seguía abrigando preocupaciones al respecto.

258. La miembro gubernamental de la India dijo que la eficacia de un instrumento dependería de su aplicación. Añadió que apoyaba la propuesta de inclusión de los nuevos incisos i) y ii) en el punto 3, *a),* a condición de que guardaran coherencia con el punto 3, *a).*

259. El miembro gubernamental de Cuba reiteró que no apoyaba las enmiendas, puesto que la Comisión ya había acordado que la violencia y el acoso serían tratados como un único concepto, la adición de los nuevos incisos sería contraria a ese acuerdo. Además, la Comisión no tenía competencias para ocuparse de las cuestiones relativas a los derechos humanos. La violencia y el acoso se manifestaban de diferentes maneras, dependiendo del contexto, por lo que sería preferible que hubiera una diversidad de definiciones.

260. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo del miembro gubernamental de Zambia, añadió que la ausencia de violencia y acoso era la expresión por excelencia de un lugar de trabajo seguro y saludable. Con todo, no se podía considerar que los empleadores eran responsables de todo.

261. Tras celebrar consultas informales, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró su subenmienda.

262. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), reconoció la importancia de contar con una terminología clara que permitiera una aprobación amplia del instrumento. Por ello, presentó una moción para que se estableciera un pequeño grupo de trabajo tripartito que funcionara de forma simultánea con la Comisión y tuviera el mandato de examinar las enmiendas a los incisos propuestos y las subenmiendas correspondientes.

263. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, la miembro gubernamental de los Estados Unidos y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la moción.

264. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo del miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, dijo que no apoyaba la moción, que constituía otro intento para volver a tratar una cuestión sobre la que la Comisión ya había adoptado una decisión. Se estaba perdiendo tiempo y las discusiones no avanzaban.

265. El Presidente señaló que, en caso de que se estableciera un grupo de trabajo, habría que definir claramente su mandato. En éste se debería disponer que el grupo de trabajo discutiría exclusivamente las enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y del Japón sobre la inclusión de los dos incisos propuestos, después del punto 3, *a),* y nada más. Además, en el grupo tendría que haber representantes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y de los cuatro grupos gubernamentales regionales.

266. La Vicepresidenta trabajadora señaló que apoyaba la idea de establecer un grupo de trabajo.

267. La miembro gubernamental de Namibia dijo que seguía considerando que el punto 3, *a),* era adecuado y que los convenios demasiado prescriptivos tendían a no ser ratificados por muchos países. Precisó que no apoyaba el establecimiento de un grupo de trabajo.

268. La Vicepresidenta empleadora dijo que no debía descartarse totalmente la idea de establecer grupos más reducidos, ya que podían resultar útiles para resolver cuestiones controvertidas. Dicho esto, ya no veía interés en establecer un grupo de trabajo para debatir los incisos propuestos del punto 3, *a).*

269. La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró las dos enmiendas.

270. Los miembros gubernamentales de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y de Uganda, en nombre del grupo de África, retiraron sus enmiendas respectivas, que tenían por objeto añadir un nuevo apartado para definir el término «acoso».

Punto 3, *b)*

271. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir el texto del apartado *b)* por el texto siguiente: «se entiende que la violencia o el acoso en el lugar de trabajo están basadas en consideraciones de género cuando se dirigen contra una persona en razón de su sexo o género, o cuando afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado;». En atención a la necesidad de asegurar la coherencia del punto, presentó una subenmienda para suprimir «en el lugar de trabajo».

272. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyaron la subenmienda.

273. La miembro gubernamental de Israel presentó otra subenmienda para añadir «incluido el acoso sexual» después de «la violencia o el acoso». La campaña #MeToo había puesto de relieve la gran incidencia del acoso sexual en el lugar de trabajo. Aunque la violencia de género incluía el acoso sexual, había que incluir un planteamiento claro al respecto, habida cuenta de los debates públicos que estaban teniendo lugar sobre la cuestión.

274. Los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Canadá y Suiza apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Israel.

275. La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la subenmienda.

276. La Vicepresidenta empleadora dijo que la subenmienda adicional hacía que el texto fuera repetitivo. Además, habida cuenta de que el concepto de violencia de género incluía el acoso sexual, el Grupo de los Empleadores no podía apoyar la subenmienda propuesta por Israel. Estuvieron de acuerdo con esta opinión los miembros gubernamentales de la Argentina y Chile.

277. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicó que deseaba presentar una nueva subenmienda para sustituir las palabras «incluido el acoso sexual» por «e incluyen el acoso sexual».

278. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

279. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Angola, India, y Uganda, en nombre del grupo de África, indicó que deseaba presentar otra subenmienda para añadir las palabras «en el mundo del trabajo» al final del apartado.

280. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora dijeron que la subenmienda era, a su juicio, redundante.

281. El miembro gubernamental de Cuba retiró su subenmienda.

282. Las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, la miembro gubernamental de Israel y el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, fueron adoptadas.

283. La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada. Como consecuencia, se desestimaron dos enmiendas.

284. El apartado *b)* del punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

285. Tras mantener consultas informales, la Vicepresidenta trabajadora explicó que su Grupo había estado trabajando con el Grupo de los Empleadores, así como con algunos miembros gubernamentales, con el fin de llegar a un acuerdo sobre las definiciones de los términos «empleador» y «trabajador» que figuraban, respectivamente, en los apartados *c)* y *d)* del punto 3 de las conclusiones propuestas.

286. La Vicepresidenta empleadora señaló que las definiciones de los términos «empleador» y «trabajador» variaban en función de los países e incluso entre los estados federales de un mismo país. Un problema aún más grave que planteaba la definición era que introducía la idea de empleo indirecto, que los empleadores nunca aceptarían, ya que sólo podían asumir sus responsabilidades como empleadores hacia personas contratadas por ellos directamente. Por ese motivo, su Grupo no apoyaba las definiciones que figuraban en el texto original.

287. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en el curso de las discusiones informales entre los interlocutores sociales se habían intercambiado definiciones de ambos términos utilizadas en otros instrumentos, como, por ejemplo, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y también definiciones que se habían utilizado en varias reuniones de expertos.

288. La miembro gubernamental del Brasil presentó una enmienda también en nombre de la miembro gubernamental de México, para suprimir la definición de «empleador». Si se suprimía la definición, los Estados Miembros podrían emplear las definiciones nacionales o bien recurrir a definiciones establecidas en normas internacionales.

289. La Vicepresidenta empleadora dijo que entendía la intención de la enmienda; observó, sin embargo, que el término «empleador» aparecía en repetidas ocasiones a lo largo del texto, por lo que continuaría siendo problemático para el Grupo de los Empleadores.

290. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, hizo notar que la cuestión de la responsabilidad también afectaba a los gobiernos y no únicamente a los trabajadores y los empleadores.

291. Los miembros gubernamentales del Brasil, Chile e India señalaron que era importante definir ambos términos, «empleador» y «trabajador», ya que aparecían más veces en el texto.

292. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia sostuvo que las partes a las que se aplicaría el instrumento tenían que ser señaladas.

293. El miembro gubernamental de Cuba dijo que comprendía que el objeto esencial de la discusión era determinar a quién se debía proteger de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Mientras que, por una parte, había un número muy escaso de denuncias de casos de empleadores que hubieran sufrido abusos por parte de los trabajadores, por otra parte, la mayoría de las víctimas eran trabajadores. En consecuencia, era importante contar con una definición mínima de ambos términos.

294. La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que la definición de quiénes eran las personas que tenían responsabilidades debía ser inequívoca, y esas responsabilidades debían ser razonables, claras y estar enmarcadas en ámbitos apropiados de control e influencia. La actual definición conjunta de violencia y acoso planteaba problemas considerables en las cláusulas dispositivas más amplias, por lo que sería difícil para su Grupo apoyar la adopción de un convenio. Esa posición no iba a cambiar, incluso si se suprimieran las definiciones de «trabajador» y «empleador». Era problemático incluir conceptos que no tenían a una

definición única y universal. Aunque esos términos figuraban en otros instrumentos, ello obedecía a propósitos diferentes.

295. La Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba de acuerdo con la definición de «empleador» propuesta por la Oficina, que era tal como figuraba en los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa,* documento acordado por los interlocutores tripartitos. El Grupo de los Trabajadores podría aceptar la supresión de la definición de «empleador», a condición de que la Comisión se esforzara por establecer una definición inclusiva del término «trabajador». A juicio de la oradora, la práctica habitual de la Conferencia había sido procurar la definición más amplia posible del término «trabajador», y su Grupo también estaba dispuesto a formular una definición de «empleador» lo más amplia posible. Los actos de violencia y acoso podían ocurrir entre los trabajadores, ser cometidos por trabajadores en perjuicio de empleadores, o producirse en situaciones de interacción con el público.

296. La representante adjunta del Secretario General observó que había muy pocos convenios de la OIT en los que se definiera el término «empleador»; por ejemplo, en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), no figuraba ninguna definición de «empleador». Sin embargo, ello no había impedido que en dicho Convenio se especificara que los empleadores tenían determinadas responsabilidades.

297. La Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental del Brasil convinieron en que, atendiendo a esas consideraciones, no era necesario incluir una definición de «empleador», ya que, de todas maneras, sería posible prever responsabilidades para el empleador. La definición de «empleador» podría suprimirse en el entendido de que se mantuviera el término «trabajador» con la definición propuesta por la Oficina.

298. La Vicepresidenta empleadora dijo que también apoyaba la enmienda para suprimir el punto 3, *c)*.

299. El miembro gubernamental de Chile dijo que apoyaba la enmienda. La ausencia de una definición de «empleador» no impediría la aplicación del instrumento propuesto, a nivel nacional. Esperaba que se pudiera encontrar una definición equilibrada y amplia de «trabajador», que pudiera dar lugar a la adopción de un futuro convenio, ratificable y aplicable en todos los contextos normativos y jurídicos.

300. Después de un intercambio de puntos de vista, la Comisión convino en discutir las enmiendas propuestas al punto 3, *d),* sobre la definición del término «trabajador», antes de pronunciarse sobre las enmiendas al punto 3, *c),* sobre la definición del término «empleador». Sin embargo, la Vicepresidenta empleadora manifestó su reticencia a proceder de la manera descrita. En consecuencia, la discusión de la enmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil fue suspendida.

301. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda que tenía por objeto suprimir el punto 3, *d)*.

302. La Vicepresidenta empleadora presentó nuevamente la enmienda basándose en lo dispuesto en el artículo 63, párrafo 8, 2), del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo de los Empleadores no deseaba limitar el ámbito de aplicación de un instrumento y entendía claramente que los empleadores tenían responsabilidad en el tratamiento de la violencia y el acoso. No obstante, el desafío que se planteaba era encontrar una definición común de «trabajador» que fuera satisfactoria para todas las partes y para todos los países. El Grupo de los Empleadores preguntaba cómo se podría proteger a personas que no eran trabajadores de actos de violencia y acoso de un empleador; una definición tan amplia de

«trabajador» en las disposiciones operativas sería muy difícil de aplicar. La supresión del punto 3, *d),* podría ser una vía para hacer avanzar la discusión.

303. El miembro gubernamental de Cuba cuestionó la utilidad de volver a presentar la enmienda retirada, e instó a la Comisión a discutir una definición de «trabajador».

304. La miembro gubernamental de Namibia se preguntaba si la nueva presentación de la enmienda podía aplazarse. Suponiendo que la discusión en curso versaba sobre si procedía formular o no una definición de «trabajador», seguía sin estar claro si el Grupo de los Empleadores deseaba o no una definición, ya que también había preparado sus propias enmiendas al punto 3, *d)*.

305. El miembro gubernamental del Japón pidió una aclaración sobre las posibles consecuencias de no incluir una definición de «empleador» y sí incluir una de «trabajador». Preguntó a la Oficina si existía algún instrumento que no incluyese la definición de «empleador» pero sí la de «trabajador».

306. La representante adjunta del Secretario General confirmó que había instrumentos que no incluían una definición de «empleador», pero sí de «trabajador»; un ejemplo era el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que no proporcionaba una definición de «empleador», pero sí una definición de «trabajador doméstico» para asegurar que aquellos trabajadores que a menudo quedaban fuera del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo estuviesen amparados por el instrumento.

307. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo de la miembro gubernamental de Australia, dijo que, a su juicio, una discusión sobre la inclusión de una definición no debería empezar por suprimir todo el texto. No apoyaba la enmienda presentada nuevamente por el Grupo de los Empleadores y prefería basar la discusión sobre el punto 3, *d),* en el texto original de las conclusiones propuestas.

308. El miembro gubernamental del Japón preguntó si en otros instrumentos, además del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), se incluía una definición general de «trabajador» sin que se proporcionase también una definición general de «empleador».

309. La representante adjunta del Secretario General mencionó otros instrumentos que no incluían una definición de «empleador», pero sí contenían una definición de «trabajador», como el Convenio (núm. 152) y la Recomendación (núm. 160) sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, el Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32), y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

310. Los miembros gubernamentales de Cuba, Canadá, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la nueva presentación de la enmienda por el Grupo de los Empleadores.

311. La enmienda no fue adoptada.

312. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir el apartado *d)* por el texto siguiente: «el término 'trabajador' debería abarcar a todos los trabajadores según se definan en la legislación y la práctica nacionales y debería incluir a quienes se desempeñan en la economía formal e informal, ya sea en zonas urbanas o rurales». El Grupo de los Empleadores había intentado en varias ocasiones que se formulara una definición de «trabajador» adecuada para todos los contextos nacionales. Ninguno de los

ocho convenios fundamentales contenía una definición de «trabajador» o de «empleador», y tal vez era esa la razón por la que habían sido ratificados por tantos países. El Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo en incluir en la definición de «trabajador» a personas que no fuesen trabajadores.

313. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no podía aceptar la enmienda, ya que su ámbito de aplicación era muy restrictivo. En otros convenios de la OIT, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), no se definía a los trabajadores de manera restrictiva. La lista de «trabajadores» que figuraba en las conclusiones propuestas incluía a los trabajadores más vulnerables a la violencia y el acoso. El Grupo de los Trabajadores había tomado nota de las inquietudes de los gobiernos en relación con la definición de «trabajador», y seguía apoyando el texto original contenido en las conclusiones propuestas.

314. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda por considerar que la definición de «trabajador» debería ser inclusiva y no estar limitada por la legislación nacional.

315. Los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, Argentina y Cuba no apoyaron la enmienda.

316. A la Vicepresidenta empleadora le inquietaba que aunque había que proteger a todas las personas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, no todas las personas deberían definirse necesariamente como trabajadores. No todas las medidas que podían tomarse en favor de los trabajadores serían aplicables a las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo u otras personas. Por ejemplo, la organización de actividades de formación contra el acoso destinadas a los trabajadores no era una medida que los empleadores podían adoptar razonablemente en el caso de las personas en busca de empleo. Se podría añadir una referencia a «otras personas», independiente de la definición de trabajador. Designar con el término «trabajador» a personas que no lo eran podría no estar en conformidad con la legislación y la política nacionales, y constituir además un obstáculo para lograr un amplio apoyo al instrumento.

317. La enmienda no fue adoptada.

318. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Suiza y Estados Unidos presentó una enmienda para suprimir todos los incisos relacionados con la definición de «trabajador». Las definiciones no deberían ser excesivamente prescriptivas, y deberían ser aplicables en diferentes contextos y lo suficientemente flexibles como para abarcar nuevas formas de violencia y acoso.

319. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no podía apoyar la enmienda, ya que era necesario proteger al mayor número posible de trabajadores, y era fundamental no dejar atrás a nadie.

320. La Vicepresidenta empleadora dijo que tampoco podía apoyar la enmienda, pues comprendía a todas las personas, con independencia de que estuvieran en un lugar de trabajo y en una relación de trabajo.

321. La miembro gubernamental del Canadá retiró la enmienda.

322. El párrafo introductorio del punto 3, *d),* fue adoptado sin enmiendas.

323. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir el inciso i) por «los asalariados, según se definan en la legislación y la práctica nacionales», la cual formaba parte de un paquete de enmiendas destinadas a dividir en dos categorías los incisos del punto 3, *d)*. El convenio

abarcaría los grupos comprendidos en los inciso i) y ii), mientras que la recomendación abarcaría los demás grupos comprendidos en los incisos iii) a v). Con ello, se pretendía ofrecer la definición más inclusiva posible de «trabajador» y asegurar al mismo tiempo la conformidad con la legislación nacional. En otra enmienda su grupo proponía el texto siguiente: «El término 'trabajador' también podría incluir a: las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación, cualquiera que sea su situación contractual; los trabajadores despedidos o suspendidos; los voluntarios, y las personas en busca de empleo.».

324. La Vicepresidenta empleadora dijo que entendía y valoraba positivamente la intención de restringir la definición de «trabajador», no obstante, señaló que seguía incluyendo algunas categorías de personas que técnicamente no eran trabajadores, y a las que no podían extenderse las obligaciones de los empleadores.

325. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no podía aceptar la enmienda que planteaba la cuestión de quiénes se consideraban asalariados con arreglo a la legislación nacional. Las definiciones nacionales de asalariado a menudo excluían muchas categorías de trabajadores, que por lo general eran las que estaban más expuestas a la violencia y el acoso. Señaló que no entendía la objeción en contra de incluir «las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación», habida cuenta de que era la formulación que se utilizaba en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Observó que la discriminación era una causa ampliamente reconocida de violencia y acoso.

326. La expresión «cualquiera que sea su situación contractual» también era importante, porque incluía a los trabajadores con contratos de duración determinada, a tiempo parcial y de cero horas, así como a los que participaban en otras modalidades de trabajo nuevas que conllevaban factores de alto riesgo en cuanto a la violencia y el acoso. Su Grupo prefería el texto original. Las personas enumeradas en los incisos eran las más vulnerables a la violencia y el acoso, y solían quedar fuera del alcance de las protecciones. A juicio de la oradora, no sería posible disponer de un instrumento orientado al futuro si se excluía a esas categorías de trabajadores. Los solicitantes de empleo, las personas en busca de empleo y los voluntarios estaban especialmente expuestos a la violencia y el acoso, así como al requerimiento de favores sexuales.

327. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, subrayó que la definición de «trabajador» podía variar de una jurisdicción a otra, e incluso en una misma jurisdicción. Habida cuenta de que el instrumento propuesto tenía por objeto ser aplicado a escala mundial, era importante que las protecciones se aplicasen con independencia de la situación contractual. Por último, dijo que el grupo de África no apoyaba la enmienda.

328. La miembro gubernamental de Namibia dijo que todas las partes estaban considerando el texto desde la perspectiva de sus propias circunstancias. Añadió que era importante recordar que la definición de «trabajador» cambiaría en los distintos contextos y a lo largo del tiempo. No obstante, parecía haber un amplio acuerdo en cuanto a que ninguna persona debía quedar excluida.

329. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, aclaró que el objetivo de la enmienda era encontrar un compromiso entre la posición del Grupo de los Trabajadores y la del Grupo de los Empleadores. El orador añadió que el objetivo seguía siendo proteger a las mujeres y a los hombres, a los clientes, a los terceros y a otras personas, como se planteaba en el punto 5 de las conclusiones propuestas.

330. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo no podía apoyar la enmienda. No obstante, estaba de acuerdo en que la violencia contra los voluntarios era totalmente inaceptable, y también lo era el requerimiento de favores sexuales a los solicitantes de empleo. Añadió que

era fundamental tener en cuenta que las denominaciones pueden plantear problemas a la hora de entablar procesos jurídicos.

331. La miembro gubernamental de Australia presentó una subenmienda que tenía por objeto añadir las palabras «así como las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos o suspendidos, los voluntarios, y las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo», después de «la legislación y la práctica nacionales».

332. La subenmienda contó con el apoyo de la miembro gubernamental del Canadá.

333. La miembro gubernamental de la República Dominicana no apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Australia.

334. La Vicepresidenta trabajadora, si bien comprendía la intención de la subenmienda, insistió en que no podía apoyarla porque las legislaciones y las políticas nacionales no abarcaban necesariamente a todos los trabajadores que la Comisión intentaba proteger, como los trabajadores con contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial y contratos de cero horas, así como los trabajadores con modalidades de empleo que pudiesen surgir en el futuro. Muchos trabajadores con ese tipo de contratos eran mujeres. Era de sobra conocido que los trabajadores que recibían propinas, como los camareros, sufrían mucho acoso, lo que los situaba en inferioridad de condiciones para negociar sus condiciones de trabajo. Por ende, también era imperativo asegurar que esos trabajadores estuviesen cubiertos.

335. La Vicepresidenta empleadora observó que quedaban por resolver problemas derivados de la inclusión de algunas de las subcategorías que no encajaban bien en algunos contextos nacionales. La oradora no apoyó la subenmienda.

336. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que la frase en el inciso i) del punto 3, *d),* «, cualquiera que sea su situación contractual» era fundamental, porque a través de ella se incluía a la mayoría de las personas que trabajaban en el mundo. De hecho, la mayoría de los trabajadores de la región de África trabajaban en la economía informal.

337. La miembro gubernamental del Brasil dijo que coincidía en que los voluntarios eran un tipo de trabajadores, y que no se oponía a incluir a los solicitantes de empleo; consideraba que en el caso de las personas en busca de empleo sería más difícil, ya que era complejo determinar a quién competía su protección.

338. La miembro gubernamental del Canadá presentó una subenmienda para incluir «las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual» después de «así como».

339. A juicio de la miembro gubernamental de Australia, el texto introductorio del apartado estaba concebido en términos amplios, por lo que era suficientemente inclusivo.

340. El miembro gubernamental de Indonesia apoyó la enmienda en la forma subenmendada por la miembro gubernamental de Australia.

341. En opinión de la miembro gubernamental del Brasil, el párrafo introductorio en su versión adoptada ya incluía a trabajadores que, como los camareros, eran particularmente vulnerables al acoso.

342. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, destacó la importancia de especificar la inclusión de todas las personas, independientemente de su situación contractual. De no hacerlo, las personas más vulnerables de la economía informal quedarían sin protección.

343. La subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Australia y subenmendada por la miembro gubernamental del Canadá no fue adoptada.

344. Tras la celebración de consultas informales, la miembro gubernamental del Canadá presentó una subenmienda cuyo tenor era: «Los asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos o suspendidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo».

345. La Vicepresidenta trabajadora agradeció los esfuerzos mostrados por llegar a un consenso y apoyó la subenmienda propuesta.

346. A la Vicepresidenta empleadora le preocupaba la vinculación del término «asalariados» con la expresión «las personas que trabajan». A su juicio, sería mejor separarlos. Propuso otra subenmienda para sustituir «así como» por «. Este instrumento también abarca a», de modo que el tenor fuera el siguiente: «Los asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales. Este instrumento también abarca a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos o suspendidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo». Esta propuesta diferenciaba entre las personas que no eran trabajadores y aquéllas que sí lo eran y, al mismo tiempo, dejaba claro que ambas categorías quedaban amparadas por el instrumento.

347. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, explicó que el texto presentado por la miembro gubernamental del Canadá era fruto de largas negociaciones celebradas durante la interrupción de la sesión para celebrar discusiones tripartitas, que el Presidente había apoyado. Los representantes regionales de los gobiernos, así como el Grupo de los Trabajadores, habían participado en ese debate. Desafortunadamente, el Grupo de los Empleadores no había participado. La propuesta de otra subenmienda hecha por el Grupo de los Empleadores a pesar del consenso alcanzado resultaba decepcionante. Muchos trabajadores que se desempeñaban en el empleo irregular necesitaban protección. Señaló, asimismo, que la aplicación de la definición propuesta se limitaba al instrumento objeto de consideración. El orador no respaldó la propuesta del Grupo de los Empleadores.

348. La miembro gubernamental de la República Dominicana no apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores.

349. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán hizo notar que el texto sugerido podía presentar diferencias con respecto a las definiciones empleadas en las diversas legislaciones nacionales. El orador sugirió una nueva subenmienda con objeto de dividir en dos el inciso después de «la legislación y la práctica nacionales» para que la segunda oración rezase: «La cobertura se extiende a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos o suspendidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo». Añadió que la formación en el puesto de trabajo podría definirse en la legislación y la práctica nacionales.

350. La miembro gubernamental de Namibia y el miembro gubernamental de Nueva Zelandia solicitaron que el Grupo de los Empleadores aclarase cuáles eran sus intenciones, ya que el uso de la expresión «la cobertura se extiende a» supondría excluir de la protección prevista por las conclusiones propuestas a determinados grupos enumerados más adelante.

351. La Vicepresidenta empleadora explicó que su Grupo no estaba de acuerdo con el solapamiento entre conceptos y definiciones relativos a los trabajadores con otros relativos a personas que, técnicamente, no lo eran. Si bien dichos grupos no deberían excluirse de ninguna de las protecciones establecidas en el instrumento, las definiciones no estaban en consonancia con algunas de las disposiciones operativas.

352. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su desacuerdo con la opinión de la Vicepresidenta empleadora en el sentido de que esos grupos no eran trabajadores y señaló que las definiciones propuestas podían encontrarse en otros instrumentos.

353. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, República Dominicana, Indonesia, Israel, Japón, República de Corea, Zambia, y Uganda, en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para añadir «, según proceda» al final del texto que estaba discutiéndose, ya que pensaba que así se podrían tener en cuenta las necesidades de todas las partes.

354. La miembro gubernamental de Namibia dijo que estaba de acuerdo con la declaración del Grupo de los Trabajadores; de hecho, en Namibia, la mayoría de las personas que se definían como personas que trabajaban entrarían en dichas categorías. Si se dividía en dos oraciones el texto que estaba discutiéndose, se daría la impresión de que la Comisión estaba trabajando hacia la adopción de dos normas: una norma aplicable al mundo desarrollado y otra para el mundo en desarrollo. El instrumento propuesto debía ser de aplicación para todos.

355. La miembro gubernamental de Australia, tras las consultas informales, dijo que apoyaba la subenmienda propuesta por el Canadá. Como había señalado la miembro gubernamental de Namibia, la Comisión tendría que decidir a cuál de las dos categorías de trabajadores se aplicarían las distintas disposiciones operativas. Si entre los trabajadores se incluía a las personas en busca de empleo, los empleadores se esforzarían por aplicar plenamente la disposición de proporcionar a los trabajadores información y formación. La categorización de los trabajadores podría facilitar la aplicación.

356. Los miembros gubernamentales del Brasil, India y Zambia indicaron que también preferían no incluir en la definición de «trabajador» a las personas en busca de empleo. No les parecía bien dividir a los trabajadores por categorías, ya que todos merecían protección contra la violencia y el acoso.

357. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, recordó a los miembros de la Comisión que la propuesta de la UE de suprimir categorías enteras del punto 3, *d),* se había hecho con la intención de incluirlas en el proyecto de texto de una recomendación. El orador estaba de acuerdo con las declaraciones de los miembros gubernamentales de la República Dominicana y la República Islámica del Irán en relación con la situación contractual de los trabajadores, y apoyó la propuesta del miembro gubernamental de Cuba.

358. La miembro gubernamental de la Argentina señaló que la inclusión de los trabajadores despedidos entre las categorías de trabajadores podía plantear un obstáculo a la aplicación, ya que se trataba de personas sin una relación de trabajo contractual.

359. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos e Israel aplaudieron los resultados de las consultas tripartitas informales, ya que proporcionarían una buena base para la discusión de 2019.

360. El miembro gubernamental de Israel dijo que era consciente de que una división conceptual de los trabajadores en dos categorías tendría repercusiones para las partes restantes del texto y, por lo tanto, podría no resultar de utilidad.

361. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclararan las repercusiones que tendría la inserción de «, según proceda» al final del texto actual, propuesta por Cuba.

362. La representante adjunta del Secretario General aclaró que la inserción de «, según proceda» significaría que la cobertura de los trabajadores con arreglo al instrumento se dejaría a la discreción de los gobiernos. El texto que se estaba debatiendo versaba sobre categorías, mientras que los apartados ulteriores se referían a medidas operativas. En función del tipo de medidas operativas previstas en un instrumento, la expresión «, según proceda» podría añadirse al texto de las distintas medidas pertinentes.

363. La Vicepresidenta empleadora reiteró que la preocupación principal del Grupo de los Empleadores era que el instrumento pudiese abarcar a personas que no fuesen trabajadores, como los solicitantes de empleo y las personas que ya no formaban parte de la fuerza de trabajo. En relación con las disposiciones del punto 12, *d),* ello significaría, por ejemplo, que los empleadores tendrían la obligación de formar a las personas en busca de empleo sobre los riesgos de violencia y acoso. Otra cuestión controvertida sería el acceso a la negociación colectiva, que no procedía para las personas en busca de empleo o los voluntarios. Además, si el punto 23 propuesto se interpretaba junto con el texto que se estaba debatiendo, ello significaría que las personas en busca de empleo y los voluntarios también deberían participar en la formulación, aplicación y control de las políticas para hacer frente a la violencia y el acoso. La oradora confiaba en que la Comisión podría abordar algunas de esas cuestiones en 2019, ya que de otro modo obstaculizarían la aplicación del instrumento.

364. La Vicepresidenta trabajadora propuso que sólo se insertara «, cuando proceda» después de «las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices».

365. El miembro gubernamental de Cuba retiró su propuesta de añadir «, cuando proceda», ya que la había hecho para atender a las preocupaciones del Grupo de los Empleadores, y éste no la apoyaba.

366. La miembro gubernamental de Namibia reiteró su apoyo a la subenmienda refundida, tal como la había propuesto la miembro gubernamental del Canadá.

367. La subenmienda fue adoptada.

368. El apartado *d)* del punto 3 fue adoptado en su forma subenmendada y, por lo tanto, fueron desestimadas siete enmiendas propuestas.

369. La miembro gubernamental del Brasil presentó nuevamente una enmienda, también en nombre del miembro gubernamental de México, para suprimir el punto 3, *c),* cuya discusión se había pospuesto hasta que se adoptara el punto 3, *d)*.

370. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo había presentado una enmienda para sustituir el texto del apartado por el texto siguiente: «el término ‘empleador’ se entiende según se define en la legislación y la práctica nacionales». No obstante, dado que los ocho convenios fundamentales no proporcionaban una definición de «empleador», no era necesario que el instrumento tuviera una. La definición de «empleador» podría establecerse a nivel nacional. Indicó que su Grupo apoyaba la supresión del punto 3, *c).*

371. La Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba de acuerdo con la Vicepresidenta empleadora.

372. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que, habida cuenta de lo planteado por las oradoras que le precedieron, estaba dispuesto a apoyar la propuesta de supresión.

373. La enmienda fue adoptada y, por lo tanto, se desestimaron cuatro enmiendas.

374. El apartado *c)* del punto 3 fue suprimido.

375. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4

Párrafo introductorio y apartados *a)* a *e)*

376. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuyo propósito era sustituir el punto 4 y sus apartados por el texto siguiente: «El lugar de trabajo es aquel lugar donde un trabajador está empleado y/o donde desempeña su trabajo.». Dijo que, para que un instrumento se aplicara, los conceptos y las definiciones debían ser claros. La expresión «mundo del trabajo» no figuraba en ninguna legislación o texto de ámbito nacional, y era muy amplia. Su Grupo proponía que esa expresión se sustituyera por «lugar de trabajo», ya que los empleadores tenían control e influencia en éste, sin lo cual los empleadores no podrían hacerse responsables de las cuestiones que afectaban a la violencia y el acoso. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), al definir «lugar de trabajo», se dispuso lo siguiente: «abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador». La oradora añadió que la definición de «trabajador» adoptada por la Comisión ofrecía una orientación insuficiente sobre los parámetros y el alcance de la responsabilidad del empleador y presentaba dificultades prácticas para su ratificación y aplicación.

377. La Vicepresidenta trabajadora subrayó que el instrumento debería estar orientado hacia el futuro, debido a que el lugar de trabajo tradicional y el mundo del trabajo estaban cambiando. Dijo que reconocía que no se debía considerar que los empleadores eran responsables de todo. Sin embargo, recordó que los empleadores habían acordado en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en 2016, que el concepto de «mundo del trabajo» debía incluir una gama más amplia de situaciones, entre otras, el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo y las actividades sociales relacionadas con el trabajo. Por último, dijo que, aunque su Grupo apoyaba el texto original y no podía estar de acuerdo con la enmienda propuesta, estaría dispuesto a hallar soluciones que atendieran a las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Empleadores.

378. El miembro gubernamental de Cuba dijo que no apoyaba la enmienda, ya que la protección no debería limitarse al lugar de trabajo.

379. La miembro gubernamental de Namibia dijo que no apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. Añadió que no sería justo que los empleadores fueran responsables de asuntos que quedaban fuera de su control. La disposición se refería a las definiciones y el ámbito de aplicación, y no era apropiado excluir a determinadas categorías de personas de las protecciones específicas. La oradora señaló que se podría hallar otra redacción para ayudar a resolver las preocupaciones planteadas.

380. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Nueva Zelandia, dijo que estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores, ya que la responsabilidad y la rendición de cuentas de los empleadores debía tener un límite. Era bien sabido que la violencia y el acoso también se producían en lugares que escapaban al control de los empleadores. El objetivo era proteger más ampliamente a los trabajadores en el mundo del trabajo. Por último, dijo no apoyaba la enmienda.

381. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó que debía haberse adoptado una definición del mundo del trabajo hacía tiempo. Dicha definición tendría que rebasar el ámbito del lugar de trabajo.

382. La enmienda no fue adoptada.

383. La miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de la miembro gubernamental del Brasil, presentó una enmienda cuya finalidad era que, al final del párrafo introductorio, se insertara «en el transcurso del trabajo o como consecuencia del mismo». La redacción propuesta ampliaría el ámbito de aplicación.

384. El miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Israel, Japón, Noruega y Suiza, presentó una enmienda conexa para que, después de las palabras «deberían abarcar situaciones», se sustituyera «que ocurren» por las palabras «que tengan una relación clara y directa con el trabajo, como, por ejemplo». El orador explicó que la enmienda estaba relacionada con las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Empleadores en cuanto a la falta de control sobre determinados lugares en relación con la violencia y el acoso, y que el propósito era centrarse en la violencia y el acoso directamente relacionados con el trabajo, lo que podría estar bajo el control de los empleadores.

385. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Australia, ya que el mundo del trabajo estaba cambiando. Cada vez más, había situaciones en las que no existía una conexión clara con un lugar de trabajo.

386. La Vicepresidenta empleadora reiteró sus preocupaciones con respecto a la definición general. La claridad de los conceptos era esencial. El «qué» contaba con una definición amplia de la violencia y el acoso, al «dónde» le correspondía una definición amplia del mundo del trabajo, y el «quién» tenía una definición amplia del término «trabajador». La inclusión de las personas en busca de empleo y otros grupos similares que no estaban trabajando seguía siendo problemática. La oradora dijo que, con la combinación de «qué, dónde y quién», la definición amplia iba a representar un serio desafío para los empleadores y los gobiernos. Por lo tanto, el Grupo de los Empleadores no aceptaba la definición en su conjunto.

387. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que prefería la enmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil, que introducía más claridad. Propuso una subenmienda, para que, después de las palabras «en el transcurso del trabajo» figuraran las palabras «, en relación con éste». El orador explicó que, de ese modo, la definición guardaría coherencia con la que figuraba en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

388. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que apoyaba la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros. En el texto se hacía referencia a los lugares donde se producían actos de violencia y acoso. Observó que, en su país, se habían producido casos de violencia y acoso en todos los lugares enumerados en los apartados *a)* a *e)* del punto 4 de las conclusiones propuestas. Añadió que era importante mirar hacia el futuro, dado que ya no era necesario trabajar físicamente en un lugar determinado, y que la violencia y el acoso podían producirse, por ejemplo, en el ciberespacio.

389. Los miembros gubernamentales de la República Dominicana, India, República Islámica del Irán, Estados Unidos, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

390. La miembro gubernamental de Namibia observó que en los apartados *a)* a *e)* del punto 4 de las conclusiones propuestas se hacía referencia explícita al «trabajo». Dado que esos apartados ya mencionaban la palabra «trabajo», la oradora se cuestionaba la necesidad de las adiciones que se proponían tanto en la enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil como en la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

391. La Vicepresidenta empleadora dijo que el punto 4, *e),* cuyo texto era «en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación», resultaba problemático. Por ejemplo, según la definición propuesta, si dos trabajadores tuvieran una discusión fuera del lugar de trabajo utilizando teléfonos móviles proporcionados por el empleador, tal situación podría constituir acoso, aun cuando el empleador no tuviera ningún control sobre la misma.

392. La miembro gubernamental del Brasil dijo que la intención de la enmienda era asegurar una redacción exhaustiva, para no limitar el ámbito de aplicación del instrumento. Esta enmienda se proponía en conjunción con otra enmienda que tenía por finalidad suprimir los apartados.

393. La Vicepresidenta trabajadora acogió con satisfacción la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales del Brasil y México y subenmendada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, la cual era congruente con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Otros agentes distintos de los empleadores, incluidos los trabajadores y los gobiernos, también tenían responsabilidades en este ámbito. Dijo que no apoyaba la enmienda presentada por la miembro gubernamental de Australia.

394. La Vicepresidenta empleadora reiteró la preocupación de su Grupo en cuanto al control que se podía ejercer en los espacios ubicados fuera del lugar de trabajo, ya que los empleadores no eran responsables de la forma en que las personas se comportaban en su vida privada.

395. La subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros fue adoptada.

396. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

397. El párrafo introductorio del punto 4 fue adoptado en su forma subenmendada.

398. En vista de la enmienda introducida al párrafo introductorio, la miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre del miembro gubernamental de México, presentó una enmienda cuya finalidad era suprimir los apartados *a)* a *e)* del punto 4.

399. La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores podía apoyar la enmienda de los apartados *a)* a *e).*

400. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la supresión de los apartados *a)* a *e).*

401. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que había apoyado la enmienda anterior en el entendimiento de que los apartados *a)* a *e)* iban a mantenerse y que, por tal motivo, no apoyaba la enmienda.

402. La miembro gubernamental del Brasil retiró la enmienda.

Punto 4, *a)*

403. El apartado *a)* del punto 4 fue adoptado sin modificaciones.

Punto 4, *b)*

404. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que tenía por objeto insertar, al final del punto 4, *b),* después de «descansa», las palabras «, come o utiliza instalaciones sanitarias o de aseo». Explicó que la falta de instalaciones sanitarias o de aseo adecuadas aumentaba el riesgo de violencia y acoso para las mujeres, y era en algunos casos un factor disuasivo para aceptar un empleo. La inacción de los empleadores en lo relativo a proporcionar instalaciones sanitarias había redundado en ciertos casos en el desarrollo de infecciones del tracto urinario, en la necesidad indignante de usar pañales y en la aparición de otras complicaciones de salud. Ocurría, por ejemplo, que las mujeres ocupadas en el sector de la construcción no dispusieran de instalaciones sanitarias o tuvieran que compartirlas con los trabajadores varones.

405. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que era importante tomar medidas para prevenir el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. Declaró que la UE apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, que también fue apoyada por los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, y la República Islámica del Irán.

406. El miembro gubernamental de Cuba introdujo una subenmienda, apoyada por el miembro gubernamental de México, para insertar «, según proceda» al final de la frase, a fin de prever situaciones en las que los empleadores no tenían control ni podían considerarse responsables por los casos de violencia o acoso que se produjeran. Puso el ejemplo de un trabajador que sufría una agresión en el lugar donde estaba comiendo; en este caso, la agresión no sería objeto de la legislación aplicable en el lugar de trabajo, sino de otras leyes aplicables a nivel nacional.

407. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que cualquier acto, aunque fuera tipificado como violencia en la legislación, podía escapar al control del empleador. Señaló que la sección objeto de discusión trataba sobre la definición, el ámbito de aplicación y los lugares en los que podían producirse actos de violencia y acoso, y que la cuestión de si los empleadores ejercían o no control sobre los mismos era irrelevante. Lo mismo podía decirse cuando un trabajador era acechado por un cliente fuera del trabajo. En consecuencia, no apoyó la subenmienda.

408. La miembro gubernamental del Brasil dijo que apoyaba la subenmienda.

409. La Vicepresidenta empleadora dijo que seguía preocupándole el hecho de que los empleadores fueran considerados responsables, pero que apoyaba la subenmienda.

410. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la subenmienda porque, como ya se había convenido, la expresión «cuando proceda» no debería utilizarse en la sección dedicada a las definiciones.

411. El miembro gubernamental de Cuba retiró la subenmienda.

412. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.

413. El apartado *b)* del punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4, *c)*

414. La miembro gubernamental de Australia, con el apoyo de la miembro gubernamental de Singapur y el Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para suprimir el apartado *c),* ya que la manera en que los trabajadores se trasladaban hacia y desde el trabajo

era algo sobre lo que, por lo general, los empleadores no tenían ningún control. La miembro gubernamental de Singapur dijo que también estaba a favor de una enmienda que se presentaría más adelante para insertar la frase «si el desplazamiento está sometido al control del empleador» al final del apartado *c)*.

415. La Vicepresidenta trabajadora señaló que era importante evitar que los trabajadores fueran expuestos a situaciones de mucho riesgo. Por ejemplo, al terminar su jornada laboral a altas horas de la noche, una conductora de autobús podría verse obligada a optar entre dormir fuera del depósito de autobuses, dormir dentro de un autobús con otros colegas o regresar sola a su domicilio a través de una zona peligrosa. La intención no era responsabilizar a los empleadores de los actos de violencia sino garantizar que tomen medidas adecuadas para reducir el riesgo. Los trabajadores también tenían la obligación de no acosar o asaltar a sus colegas en los traslados hacia el trabajo o desde el trabajo. Declaró que el Grupo de los Trabajadores no apoyaba la enmienda.

416. La Vicepresidenta empleadora señaló que este tipo de desplazamientos se producían en los espacios públicos, sobre los que los empleadores no tenían control y, por tanto, no podía achacar a éstos ninguna responsabilidad por actos de violencia o acoso que tuvieran lugar entre compañeros de trabajo en ese contexto. Declaró que el Grupo de los Empleadores apoyaba la enmienda.

417. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, citó el ejemplo de un trabajador que acechaba a una colega y la seguía hasta su domicilio. Aunque el acto escapaba al control del empleador, éste podría tomar medidas contra el acechador por conducta indebida. Confiaba en que en el futuro las relaciones en el mundo del trabajo fueran distintas de las que existían en la actualidad. Los empleadores podían contribuir en una medida significativa a cambiar positivamente esas relaciones, por ejemplo, proporcionando transporte a los trabajadores con horario de noche. Había que enviar un mensaje claro a los trabajadores, en el sentido de que todo comportamiento violento se consideraba inaceptable. Declaró que no apoyaba la enmienda.

418. El miembro gubernamental de Cuba recordó que ya existían medidas para proteger a los trabajadores que sufrían accidentes durante su desplazamiento hacia o desde el trabajo, y afirmó que el mismo principio debería aplicarse con respecto a los actos de violencia y acoso durante los traslados. Declaró que no apoyaba la enmienda.

419. Los miembros gubernamentales de la India, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

420. El miembro gubernamental de Australia recordó a los miembros de la Comisión que en el punto 12 de las conclusiones propuestas se indicaba lo siguiente: «todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo…». Era desatinado hacer recaer en los empleadores la responsabilidad de prevenir el acoso contra las personas en busca de empleo, que estaban incluidas en la definición de «trabajadores» adoptada por la Comisión, mientras se encontraran de viaje. Instó a los miembros de la Comisión a que tuvieran presente esto en el curso de las deliberaciones.

421. La Vicepresidenta empleadora agradeció la aclaración aportada por el miembro gubernamental de Australia. El punto 12, leído conjuntamente con el ámbito de aplicación que se derivaba del mundo del trabajo, parecía sugerir que los empleadores serían responsables de los actos de violencia que se produjeran en lugares públicos. En otras palabras, se estaba pidiendo a los empleadores que asumieran responsabilidades por lo que hacían los trabajadores en su vida privada y, por si fuera poco, por lo que hacían personas

con las que los empleadores nunca habían tenido contacto, como las personas en busca de empleo.

422. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo de la miembro gubernamental del Canadá, dijo que no apoyaba la enmienda y que estaba de acuerdo en que la cuestión que interesaba discutir no era si los empleadores tenían o no tenían control, sobre las situaciones en que se producían actos de violencia y acoso, sino qué podían hacer para contrarrestar tales actos. El punto 4 de las conclusiones propuestas trataba sobre los lugares del mundo del trabajo donde podían producirse situaciones de violencia y acoso. Las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Empleadores sobre la cuestión de las responsabilidades se abordaban en la discusión del punto 12. Dijo que no apoyaba la enmienda propuesta.

423. La enmienda no fue adoptada.

424. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Israel, Noruega y Suiza, presentó una enmienda al punto 4, *c),* que tenía por objeto añadir, después de «lugar de trabajo», las palabras «si el desplazamiento está sometido al control del empleador».

425. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y sugirió que las preocupaciones expresadas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos podrían abordarse en las disposiciones operativas de las conclusiones propuestas. Había que hacer hincapié en la noción de responsabilidad colectiva. Aun así, los empleadores podían establecer políticas y sanciones para hacer frente a la violencia y el acoso.

426. En vista de las disposiciones propuestas en el punto 12, la Vicepresidenta empleadora sostuvo que muchas de las situaciones descritas en las conclusiones propuestas escapaban al control de los empleadores. Por consiguiente, la oradora dijo que apoyaba la enmienda.

427. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Chile, India, Indonesia, Japón y Singapur apoyaron la enmienda porque la responsabilidad con respecto a la violencia y el acoso en los lugares públicos recaería en los gobiernos.

428. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, habida cuenta de que el punto 4 se refería al mundo del trabajo y no a la responsabilidad de los empleadores, que se abordaría en el punto 12.

429. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda; en cambio, suscribió los argumentos planteados por Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros. A su juicio, la violencia y el acoso podían tener lugar durante los traslados y dio el ejemplo hipotético de un superior jerárquico influyente que acechaba a una colega de trabajo en un medio de transporte público. En una situación de ese tipo, se darían dos niveles de responsabilidad: la responsabilidad según el derecho penal y la responsabilidad según el código de conducta sobre la violencia y el acoso que rija en su lugar de trabajo. Estaba seguro de que el Grupo de los Empleadores no aprobaría que un empleador acosase a una trabajadora en un autobús.

430. La miembro gubernamental del Brasil pidió que se le permitiera presentar una subenmienda para sustituir la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el fin de añadir al final del apartado la expresión «, cuando proceda».

431. El Presidente explicó que la propuesta no cumplía los criterios de una subenmienda.

432. La miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo del miembro gubernamental de Zambia, se opuso a la enmienda, ya que la consideraba demasiado restrictiva.

433. La Vicepresidenta empleadora explicó que el Grupo de los Empleadores no cuestionaba que los empleadores tuvieran la capacidad de tomar medidas, pero insistió en que no se les podía hacer responsables de situaciones sobre las que no tenían ningún control.

434. La Vicepresidenta trabajadora reafirmó la importancia que revestía la responsabilidad colectiva.

435. La miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que podrían plantearse dificultades en diversas situaciones, por ejemplo, si una persona que hacía una pausa en el trayecto a su trabajo para tomar un café era acosada por alguien totalmente desconocido para el empleador.

436. El miembro gubernamental de Australia insistió en que debían reconocerse los límites de lo que podían controlar los empleadores.

437. Los miembros gubernamentales de China y Cuba no apoyaron la enmienda.

438. La enmienda no fue adoptada.

439. El apartado *c)* del punto 4 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 4, *d)*

440. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda, también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, cuyo propósito era suprimir después de «viajes», las palabras «por motivos profesionales» y, después de «formación», sustituir «relacionados con el trabajo» por «necesarios para el trabajo». El objetivo de la enmienda era relacionar de forma más directa las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores en esas situaciones con las circunstancias reales de su trabajo.

441. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que a su juicio establecía un vínculo más claro entre las situaciones evocadas y el lugar de trabajo.

442. La Vicepresidenta trabajadora expresó inquietud por esta enmienda, ya que consideraba, por ejemplo, que los trabajadores que asistían a una fiesta patrocinada por el trabajo deberían incluirse en esta disposición. La enmienda restringía el ámbito de aplicación del apartado, ya que no tenía en cuenta que existían muchas actividades cuya realización obedecía a motivos que en rigor no estaban relacionados con la actividad profesional, pero que formaban parte de la vida en el entorno laboral.

443. Los miembros gubernamentales de Cuba, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

444. La enmienda no fue adoptada.

445. El apartado *d)* del punto 4 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 4, *e)*

446. No se habían presentado enmiendas al punto 4, *e)*.

447. El apartado *e)* del punto 4 fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del punto 4, *e)*

448. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que tenía por objeto añadir, después del apartado *e),* un nuevo apartado del tenor siguiente: «en el alojamiento proporcionado por el empleador». Explicó que la enmienda guardaba coherencia con los apartados *a)* y *b)* del punto 4, donde se indicaba que la violencia y el acoso podían tener lugar en espacios públicos o privados y en lugares en los que el trabajador cobraba su remuneración o descansaba. Citó el ejemplo del alojamiento en el lugar mismo de las obras en el caso de las personas que trabajaban en un oleoducto.

449. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. El alojamiento era un espacio privado, aunque lo proporcionara el empleador, y las acciones que se realizaran en él quedaban fuera de su control.

450. La miembro gubernamental de la India señaló que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores estaba al parecer en contradicción con otras opiniones expresadas anteriormente durante el debate sobre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, según las cuales incluso los lugares que escapaban al control del empleador quedarían comprendidas en el ámbito del convenio. El motivo de esta enmienda parecía contradictorio, ya que añadía las situaciones que ocurren en un alojamiento «proporcionado por el empleador», que sin embargo era, al mismo tiempo, un espacio privado.

451. El miembro gubernamental del Japón dijo que, en su opinión, el alojamiento proporcionado por el empleador era un lugar sobre el que los empleadores deberían ejercer control; por lo tanto, apoyó la enmienda.

452. La Vicepresidenta trabajadora se refirió concretamente al caso de los trabajadores domésticos y los cuidadores alojados en el domicilio del empleador que debían residir en alojamientos proporcionados por el empleador, cuya vulnerabilidad al abuso y la agresión sexual estaba bien documentada. Los empleadores debían asumir su responsabilidad y adoptar medidas para reducir los riesgos cuando los trabajadores estaban empleados en un hogar, a fin de asegurar que estuvieran protegidos de la violencia y el acoso.

453. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que apoyaba la enmienda.

454. A modo indicativo, se realizó una votación a mano alzada entre los miembros gubernamentales, la cual puso de manifiesto que existía un claro apoyo a la enmienda.

455. La enmienda fue adoptada.

456. El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 5

457. El miembro gubernamental del Japón retiró una enmienda, que proponía suprimir las palabras «Las víctimas y».

458. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda, que proponía sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

459. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Noruega, presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir la frase «empleadores, trabajadores o terceros,» por «empleadores y trabajadores, e inclusive pueden ser terceros,». La intención de la enmienda era aclarar que los trabajadores y los empleadores podían ser víctimas o perpetradores, y que algunos terceros también

podían ser lo uno o lo otro. Habría que prever medidas diferentes con respecto a las víctimas y los perpetradores, dependiendo de si se tratara de trabajadores, empleadores o terceros. El adverbio «como» (en el sentido de «tales como» o «como, por ejemplo») indicaría que la enumeración de terceros incluida en la disposición no debía considerarse exhaustiva.

460. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la enmienda. Explicó que el objetivo del punto 5 era precisamente dar cuenta de la diversidad de actores, entre los que se incluían los trabajadores del sector público ocupados en entornos muy estresantes, y de los papeles que podrían desempeñar en el amplio contexto del mundo del trabajo. Aunque la responsabilidad podía corresponder a distintas partes, parecía evidente, por ejemplo, que si un trabajador agredía a una persona del público, el empleador sería considerado responsable en caso de que no hubiera adoptado medidas preventivas.

461. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda.

462. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que le preocupaba que, si se agrupaban las víctimas y los autores en la misma referencia, ello podría generar confusión en cuanto a cuáles serían las disposiciones de un posible convenio que podrían razonablemente aplicarse en uno u otro caso.

463. El miembro gubernamental de Cuba propuso una subenmienda para sustituir las palabras «e inclusive pueden ser terceros, como» por «y pueden incluir a».

464. Los miembros gubernamentales del Brasil y México apoyaron la subenmienda.

465. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá, China, Nueva Zelandia, y Namibia, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda, porque tanto los trabajadores, los empleadores o los terceros podían ser víctimas o autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. A su juicio, el texto original era más apropiado.

466. El miembro gubernamental del Japón recordó que las normas internacionales del trabajo se referían al mundo del trabajo, que abarcaba a trabajadores y empleadores, y no a los terceros. Por lo tanto, apoyó la enmienda.

467. El miembro gubernamental de Cuba retiró la subenmienda y dijo que no apoyaba la enmienda.

468. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para insertar, antes de «pueden incluir a terceros», las palabras «y en algunos casos».

469. Los miembros gubernamentales de la República de Corea y el Japón y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda.

470. La Vicepresidenta trabajadora señaló a la atención de los miembros de la Comisión la prevalencia de los casos de violencia perpetrados por terceros, en particular de violencia física y psicológica, dirigidos contra las trabajadoras y reiteró que no apoyaba la subenmienda.

471. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la subenmienda.

472. La miembro gubernamental de la India hizo notar que era razonable que el instrumento propuesto ofreciera protección a las víctimas que fueran trabajadores y empleadores; los terceros solamente deberían incluirse como posibles autores de este tipo de actos.

473. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso se beneficiarían de las medidas de protección únicamente en los casos en que los incidentes ocurrieran en el mundo del trabajo. No apoyó la enmienda.

474. La subenmienda no fue adoptada.

475. La enmienda no fue adoptada.

476. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir «, trabajadores» por «y trabajadores y sus representantes», y especificó que las palabras «y sus representantes» se referían tanto a los empleadores como a los trabajadores. Todos, incluidos los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores, podían ser víctimas y autores de actos de violencia y acoso.

477. La Vicepresidenta trabajadora recordó que los representantes de los trabajadores eran trabajadores por definición, y citó el artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Por consiguiente, ya estaban incluidos en el texto original del punto 5, y no apoyó la enmienda.

478. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda. Consideraba que no todos los representantes de los trabajadores eran necesariamente trabajadores.

479. Los miembros gubernamentales de Cuba y República Islámica del Irán dijeron que no apoyaban la enmienda.

480. La Vicepresidenta empleadora confirmó que los representantes de los empleadores estaban dispuestos a desempeñar su papel en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Si la inclusión de los representantes de los trabajadores era superflua, como parecía sugerir el Grupo de los Trabajadores, ello tendría consecuencias en otros puntos de las conclusiones propuestas, donde se hacían referencias similares.

481. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia y Canadá dijeron que apoyaban la enmienda, porque establecía claramente que tanto los representantes de los trabajadores como los representantes de los empleadores podían considerarse víctimas y autores de actos de violencia y acoso.

482. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán dijo que no apoyaba la enmienda. El motivo era que, si bien la Comisión había adoptado una definición de «trabajador», no lo había hecho con el término «empleador».

483. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, subrayó que los representantes de los trabajadores y de los empleadores eran, ante todo, trabajadores y empleadores. Añadió que no apoyaba la enmienda. La Vicepresidenta trabajadora compartía su postura.

484. La miembro gubernamental de Filipinas observó que podría haber violencia y acoso en el lugar de trabajo en el transcurso de las negociaciones o los conflictos laborales, y esa cuestión merecía ser incluida en el texto. La oradora consideraba que, en tal caso, el texto también debería incluir una definición de «representante de los empleadores» y «representante de los trabajadores».

485. En respuesta a las peticiones para garantizar una clara referencia a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, la Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda

de redacción de manera que el texto dijera: «Las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores, trabajadores y sus representantes, ...».

486. La oradora recordó a la Comisión que el objeto del punto 5 no era atribuir responsabilidades, sino determinar quiénes podían ser autores y víctimas de actos de violencia y acoso.

487. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia señaló que, en la definición de violencia y acoso adoptada en el punto 3, *a),* de las conclusiones propuestas, se hacía referencia al daño económico. Dirigiéndose al Grupo de los Empleadores, se preguntó si la inclusión de los representantes de los trabajadores en el punto 5 repercutiría en las negociaciones laborales.

488. El miembro gubernamental de Australia añadió que todas las personas deberían poder desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, en particular en el marco del ejercicio del derecho de libertad sindical y de sus derechos como representantes de los trabajadores.

489. A fin de disipar toda duda al respecto, la Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo no trataba de minar las relaciones laborales en modo alguno. Simplemente trataba de velar por los intereses de todas las partes, incluidos los representantes de los trabajadores y de los empleadores, a fin de abordar de forma conjunta la lucha contra la violencia y el acoso.

490. A fin de evitar toda interpretación errónea del texto, la Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para sustituir «empleadores, trabajadores» por «empleadores y trabajadores, y sus respectivos representantes».

491. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, estimó satisfactoria la explicación del Grupo de los Empleadores. Así, pues, apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

492. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia consideró que el texto nuevo era adecuado, dada su naturaleza inclusiva. Apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

493. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

494. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda en virtud de la cual se quería suprimir «, como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público» en el punto 5.

495. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda en la que se proponía insertar «, las autoridades públicas y los órganos encargados del cumplimiento de la ley,» después de «los usuarios».

496. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para suprimir «o el público». La finalidad de la enmienda era garantizar la protección de las víctimas. Pidió aclaraciones sobre el significado del término «el público». El texto francés *«membres du public»* aludía específicamente a los miembros del público.

497. La representante adjunta del Secretario General aclaró que la intención era aludir al público en general. Dado que la lista que figuraba en el punto 5 no era exhaustiva, la expresión «miembros del público» permitiría incluir en el instrumento a todos aquellos que no se mencionaban explícitamente.

498. Habida cuenta de esta aclaración, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una subenmienda para insertar, en la versión inglesa, *«members of»* antes de «*the public»*.

499. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.

500. El miembro gubernamental de España manifestó su preocupación por la traducción al español e hizo hincapié en que era importante dar la debida consideración a la versión española del texto. Los países de habla hispana adoptarían la versión en español de los eventuales instrumentos, de ahí que la calidad de esta versión tenía que ser equivalente a la del inglés y el francés.

501. Tanto la Vicepresidenta empleadora como la Vicepresidenta trabajadora reconocieron las inquietudes expresadas por el miembro gubernamental de España.

502. El miembro gubernamental de Cuba propuso una enmienda lingüística que sólo afectaba a la versión española del texto, y añadió que el español, uno de los idiomas más hablados en el mundo, debería recibir un trato igual en el Comité de Redacción.

503. El miembro gubernamental de la República Dominicana recomendó la utilización de fórmulas en español que figuraran en instrumentos de la OIT adoptados anteriormente.

504. La miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo de los miembros gubernamentales de Cuba, República Islámica del Irán y España, propuso una nueva subenmienda para suprimir *«members of the public»*.

505. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó esa propuesta ni la subenmienda anterior propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y dijo que prefería el texto original del punto 5.

506. La Vicepresidenta empleadora apoyó la supresión propuesta en razón de las inquietudes de su Grupo acerca de las definiciones prescriptivas y el uso de listas que pudieran dificultar la aplicación del instrumento.

507. El miembro gubernamental de Cuba, debido a la preocupación que generaba la traducción al español, dijo que ya no apoyaba las subenmiendas ni la enmienda propuestas, y que estaba de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora en que debería mantenerse el texto original del punto 5.

508. La miembro gubernamental del Brasil retiró su subenmienda.

509. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

510. El punto 5 fue adoptado en su versión enmendada.

511. La parte B fue adoptada en su versión enmendada.

C. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio

512. Se desestimó una propuesta de enmienda para sustituir «convenio» por «recomendación» como resultado de la discusión sobre el punto 2.

513. El título de la parte C fue adoptado sin enmiendas.

Punto 6

Párrafo introductorio

514. Se desestimó una propuesta de enmienda para sustituir «convenio» por «recomendación» como resultado de la discusión sobre el punto 2.

515. El párrafo introductorio del punto 6 fue adoptado sin enmiendas.

Puntos 6, *a)* y *b)*

516. Los apartados *a)* y *b)* del punto 6 fueron adoptados sin enmiendas.

Nuevo apartado después del punto 6, *b)*

517. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuyo propósito era añadir, después del punto 6, *b),* un apartado nuevo del siguiente tenor: «observando la especial pertinencia del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);». Su inclusión aseguraría que en el posible instrumento se hiciera referencia a los grupos más vulnerables.

518. La Vicepresidenta empleadora declaró que su Grupo se había pronunciado con claridad sobre la necesidad de adoptar un instrumento que fuese menos prescriptivo. La enmienda plantearía un obstáculo a la ratificación, por lo que su Grupo no la apoyaba.

519. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. La referencia a otros instrumentos no le añadía ningún valor en particular, y al enumerar algunos instrumentos internacionales pertinentes se corría el riesgo de omitir otros.

520. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

Punto 6, *c)*

521. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para añadir, al final del punto 6, *c),* el siguiente texto: «, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción». También propuso una subenmienda para añadir una referencia a los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos,* de las Naciones Unidas.

522. La Vicepresidenta trabajadora señaló la importancia de la Plataforma de Acción de Beijing así como de los ODS relativos a la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

523. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, pues prefería evitar el carácter prescriptivo que ésta confería al texto y debido a la duración limitada de los ODS. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, y Uganda, en nombre del grupo de África, estuvieron de acuerdo con la oradora.

524. Los miembros gubernamentales del Brasil, China y Cuba apoyaron la enmienda, aunque reconocían que la norma no debería limitarse a dar una respuesta a la violencia contra las mujeres. En cambio, no apoyaron la subenmienda.

525. La subenmienda no fue adoptada.

526. La enmienda no fue adoptada.

527. El apartado *c)* del punto 6 fue adoptado sin modificaciones.

Punto 6, *d)*

528. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda, porque su adopción dependía de la adopción de otras enmiendas.

529. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel, Japón y Noruega, explicó la enmienda al punto 6, *d),* por la que se proponía sustituir la frase «el derecho de toda persona de» por «que es de vital importancia», que recogía mejor el espíritu motivador de la parte C de las conclusiones propuestas.

530. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no estaba de acuerdo en sustituir la referencia a los derechos, porque todas las personas tenían derecho a una vida libre de violencia. La oradora no apoyó la enmienda.

531. Los miembros gubernamentales de Cuba, Nueva Zelandia, Uganda, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

532. La enmienda no fue adoptada.

533. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Israel, Japón y Noruega, explicó la enmienda que tenía por objeto sustituir «incluida la violencia de género» por «incluidos la violencia y el acoso de género», a fin de armonizar el texto con el de otras disposiciones que ya se habían discutido.

534. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda, y también la apoyaron los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, Argentina, Brasil, Canadá, México y Qatar.

535. La enmienda fue adoptada.

536. El miembro gubernamental de España propuso una enmienda lingüística a la versión en español.

537. El apartado *d)* del punto 6 fue adoptado en su versión enmendada.

538. A la miembro gubernamental de México, hablando en nombre de los representantes gubernamentales de América Latina ante la Comisión, le preocupaba la condición de la lengua española como lengua de trabajo de la Comisión, y expresó su decepción por que en el Comité de Redacción de la Comisión no estuviese presente un representante de lengua hispana del Consejero Jurídico. No era simplemente una cuestión de idioma; de lo que se trataba era de asegurar la armonización de las versiones lingüísticas de los instrumentos con objeto de poder brindar protecciones claras a los trabajadores y a los empleadores.

539. El Presidente aseguró a la miembro gubernamental de México que se atendería su preocupación.

Punto 6, *e)*

540. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda que tenía por objeto sustituir el texto del apartado *e)* por: «recordando que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo constituyen violaciones de los derechos humanos, representan una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;».

541. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Israel, presentó una enmienda cuyo propósito era sustituir las palabras «constituyen una violación de los derechos humanos y» por las palabras «no deben ser tolerados y constituyen»; además, propuso una subenmienda para añadir «pueden comprometer la realización de los derechos humanos». La oradora explicó que el derecho a no ser sometido a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no existía como tal en la legislación internacional sobre derechos humanos, y puesto que el objetivo era elaborar un instrumento jurídicamente vinculante, era fundamental formularlo con claridad y precisión jurídicas.

542. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que apoyaba la subenmienda. Explicó que la violencia y el acoso podían, en efecto, comprometer la realización de los derechos humanos.

543. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil e India apoyaron la subenmienda.

544. La Vicepresidenta trabajadora destacó que la violencia y el acoso eran una violación que también afectaba a los derechos humanos de otras personas.

545. La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba a favor de la seguridad y la claridad jurídicas.

546. El miembro gubernamental de Cuba presentó una subenmienda para suprimir la palabra «pueden», que fue apoyada por el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, y respaldada por los miembros gubernamentales de Brasil y México.

547. La Vicepresidenta trabajadora destacó la importancia de que en el preámbulo se incluyera una declaración vigorosa en relación con los derechos humanos. Propuso otra subenmienda para insertar «compromete la realización de otros derechos humanos» después de «derechos humanos» en el texto original. El apartado quedaría del siguiente tenor: «recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos que compromete la realización de otros derechos humanos y constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;».

548. El miembro gubernamental de Cuba advirtió que habría que actuar con cautela para no exceder el mandato de la OIT y obstaculizar la ratificación del convenio en aquellos países en los que los derechos humanos no estaban ampliamente reconocidos. Propuso otra subenmienda para añadir la «forma de» antes de «violación de los derechos humanos». La subenmienda fue apoyada por los miembros gubernamentales de China, República Islámica del Irán, y Uganda, en nombre del grupo de África.

549. El miembro gubernamental del Congo apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba.

550. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba. Por ello, presentó otra subenmienda que tendría por efecto modificar el apartado de la manera siguiente: «recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos y constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente».

551. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora.

552. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Dicho esto, propuso otra subenmienda para que el texto se leyera: «recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente».

553. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo del miembro gubernamental de China, destacó la importancia de reconocer que estar libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo no era un nuevo derecho humano, sino que se trataba de un derecho que ya se había definido implícitamente en otros textos. La máxima responsabilidad de proteger los derechos humanos recaía en los gobiernos. Añadió que apoyaba la subenmienda presentada por el grupo de África.

554. La Vicepresidenta trabajadora, después de referirse a la definición de violencia de género, así como a otras importantes disposiciones de las Recomendaciones generales núms. 19 (1992) y 35 (2017) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, dijo que apoyaba la subenmienda propuesta por el grupo de África.

555. La miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que el convenio que se adoptara sería jurídicamente vinculante, por lo que debía redactarse con exactitud jurídica. Propuso una nueva subenmienda, apoyada por los miembros gubernamentales de la Argentina, India y Japón, con el fin de sustituir «constituyen una violación de los derechos humanos» por «pueden contribuir a las violaciones de los derechos humanos».

556. El miembro gubernamental de Cuba dijo que no apoyaba la subenmienda.

557. El miembro gubernamental del Japón preguntó si era posible poner todas las formas de acoso en esa misma categoría, ya que una forma leve de acoso podría quedar fuera del ámbito de aplicación del instrumento.

558. La Vicepresidenta trabajadora recordó a la Comisión que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) había expresado de forma reiterada la opinión de que el acoso sexual en forma de discriminación sexual era una violación de los derechos humanos. Por consiguiente, deseaba que se volviera a considerar la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, que decía: «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos y constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente».

559. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, solicitó la opinión del Consejero Jurídico sobre la definición de todas las formas de acoso como una violación de los derechos humanos. Concretamente, preguntó si un comentario inapropiado, según la definición existente de violencia y acoso, constituiría una violación de los derechos humanos.

560. El Consejero Jurídico respondió que la violencia y el acoso podían, pero no siempre, constituir una violación de los derechos humanos. Recordó que el preámbulo de un posible

convenio era una declaración enunciativa y no una disposición substantiva que establecía derechos y obligaciones. Si bien tenía peso jurídico, no era jurídicamente vinculante.

561. El miembro gubernamental de Cuba dijo que el preámbulo establecería el contexto para el instrumento en su conjunto. Reiteró su apoyo a la subenmienda propuesta por el grupo de África.

562. La miembro gubernamental del Brasil dijo que la violencia y el acoso, dondequiera que ocurrieran, constituían una violación de los derechos humanos. Por lo tanto, parecía razonable usar tal formulación.

563. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una subenmienda para insertar las palabras «algunas formas de» después de «recordando que», de modo que el texto sería el siguiente: «recordando que algunas formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos, constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;».

564. Los miembros gubernamentales de la India, República Islámica del Irán y Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

565. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de la Argentina no apoyaron la subenmienda.

566. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental del Canadá cuestionaron la utilización de expresiones tales como «algunas formas» y «el mundo del trabajo» en un preámbulo.

567. La Vicepresidenta trabajadora, con el apoyo de la miembro gubernamental del Brasil, observó que la expresión «algunas formas» podría sugerir que no todas las formas de violencia y acoso eran inaceptables, precisamente lo contrario de lo que se pretendía establecer con los instrumentos.

568. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la subenmienda.

569. Después de una votación indicativa a mano alzada, las subenmiendas propuestas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos no fueron adoptadas.

570. Después de otra votación indicativa a mano alzada, la subenmienda propuesta por el grupo de África fue adoptada.

571. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que a su Gobierno le preocupaba el texto que había sido adoptado por la Comisión. En su opinión, no había ninguna diferencia entre decir que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos o decir que constituyen una forma de violación de los derechos humanos. Indicó que era necesario volver sobre esta cuestión el próximo año.

572. A la Vicepresidenta empleadora también le preocupaba mucho que la definición conjunta de violencia y acoso ya estuviera planteando dificultades con el texto, porque ahora las infracciones menores se podían considerar como violaciones de los derechos humanos. Esperaba que en las deliberaciones de la Comisión de 2019 se pudiera resolver esa cuestión. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo.

573. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

574. El apartado *e)* del punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 6, *e)*

575. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado, con el siguiente texto: «recordando que los Miembros tienen la responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, y recordando que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y prevenir y contrarrestar estas prácticas;».

576. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

577. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, China, Cuba, Indonesia, República Islámica del Irán y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda.

578. La enmienda fue adoptada.

579. El nuevo apartado después del apartado *e)* del punto 6 fue adoptado.

Punto 6, *f)*

580. La Vicepresidenta empleadora, teniendo en cuenta las deliberaciones de la Comisión, retiró una enmienda que proponía insertar «en el lugar de trabajo» después de las palabras «la violencia y el acoso».

581. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Noruega, presentó una enmienda para sustituir la palabra «afectan» por la expresión «pueden afectar», ya que no todos los actos de violencia y acoso afectarían necesariamente a la salud psicológica, física y sexual, la dignidad, la familia y el entorno social de los trabajadores.

582. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque el preámbulo tenía que ser un texto audaz.

583. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la Argentina apoyaron la enmienda.

584. Los miembros gubernamentales del Canadá, Cuba, Nueva Zelandia, Filipinas, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

585. La enmienda no fue adoptada.

586. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir «de los trabajadores» por «de las personas», lo que garantizaría que nadie quedara excluido.

587. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para añadir, después de «la violencia y el acoso», las palabras «en el mundo del trabajo».

588. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la subenmienda propuesta, al igual que los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, China, Cuba, México, Filipinas, Estados Unidos, y Uganda, en nombre del grupo de África.

589. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

590. El apartado *f)* del punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6, *g)*

591. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y». Desde un punto de vista conceptual, no resultaba claro por qué la cuestión de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se había incluido en un apartado que trataba de la calidad de los servicios públicos y privados.

592. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la importancia de que el preámbulo fuera vigoroso y amplio. Dijo que el apartado en cuestión abarcaba tanto a los trabajadores del sector público como a los del sector privado, lo que incluía categorías de trabajadores como los enfermeros, los trabajadores domésticos y los docentes. La violencia y el acoso afectaban a los trabajadores de ambos sectores.

593. Los miembros gubernamentales de Cuba y Nueva Zelandia propusieron que los dos conceptos se trataran por separado.

594. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se explicaran los motivos que habían justificado la redacción original del punto 6, *g)*.

595. La representante adjunta del Secretario General explicó que la disponibilidad y la calidad de los servicios públicos y privados, como el cuidado de los niños y los ancianos, eran esenciales para el progreso de la mujer en su carrera profesional. La violencia y el acoso afectaban negativamente los servicios públicos y privados, y el deterioro de esos servicios podría limitar gravemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El texto se basaba en las discusiones mantenidas en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo y en el Informe V (1).

596. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y con el apoyo de los miembros gubernamentales de China, Filipinas, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no respaldaba la enmienda. Hizo notar que la violencia y el acoso incidían negativamente en la calidad de los servicios públicos y privados, y que el vínculo con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo estaba claramente establecido.

597. La Vicepresidenta empleadora dijo que no estaba de acuerdo con la combinación de diferentes conceptos en ese apartado, a pesar de la explicación proporcionada por la Secretaría.

598. La enmienda no fue adoptada.

599. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Noruega, retiró una enmienda que proponía sustituir la palabra «afectan» por las palabras «pueden afectar».

600. El apartado *g)* del punto 6 fue adoptado.

Punto 6, *h)*

601. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega e Israel, retiró una enmienda que proponía sustituir la palabra «afectan» por «pueden afectar».

602. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuyo objeto era insertar, después de «afectan negativamente», las palabras «a la organización del trabajo,», de manera que el texto rezara como sigue: «considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, a las relaciones de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la reputación de las empresas y a la productividad;», se trataba de poner de relieve que las consecuencias de la violencia y el acoso en los empleadores podrían manifestarse de diferentes modos: los trabajadores podrían resultar lesionados o caer enfermos, lo que requería la sustitución de personal y otros ajustes en materia de organización.

603. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaría la enmienda, siempre y cuando se reconociera debidamente que la violencia y el acoso también tenían consecuencias en los trabajadores y en su desempeño.

604. La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba de acuerdo, pues consideraba que la enmienda atendía a esa preocupación.

605. Los miembros gubernamentales del Brasil, Canadá, Cuba, Noruega, Filipinas, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

606. La enmienda fue adoptada.

607. El apartado *h)* del punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6, *i)*

608. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar, al principio del apartado, el texto siguiente: «reconociendo que la violencia de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y».

609. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda, al igual que los miembros gubernamentales de la Argentina, Filipinas, y Uganda, en nombre del grupo de África.

610. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda, por coherencia, para añadir, después de «violencia», las palabras «y el acoso».

611. La subenmienda fue apoyada por los miembros gubernamentales de Australia, Argentina, Brasil, Canadá, Chile, India, México, Uganda, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

612. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora también apoyaron la subenmienda.

613. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

614. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir «que tenga en cuenta las consideraciones de

género» por «sensible con respecto al género y que», ya que se trataba de una formulación más corriente en las normas internacionales.

615. La Vicepresidenta empleadora preguntó cuáles eran el objetivo y las consecuencias de la enmienda.

616. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia pidió aclaraciones a la Secretaría sobre la expresión «perspectiva de género».

617. La representante adjunta del Secretario General explicó que la expresión «sensible con respecto al género» denotaba una sensibilización y simpatía por las cuestiones relacionadas con el género. La expresión «que tiene en cuenta las consideraciones de género» implicaba que se actuaba de manera proactiva, tomando medidas concretas para solucionar los problemas, además de abarcar las nociones de sensibilización y simpatía.

618. Teniendo en cuenta la explicación, la miembro gubernamental del Canadá dijo que no apoyaba la enmienda.

619. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

620. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar, después de las palabras «estereotipos de género», las palabras «y las formas múltiples e interseccionales de discriminación».

621. Los miembros gubernamentales del Brasil, Canadá, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

622. El miembro gubernamental de Cuba dijo que apoyaba la enmienda pero pidió aclaraciones sobre el significado de la interseccionalidad.

623. La Vicepresidenta trabajadora explicó que una mujer que tuviera una discapacidad podría ser doblemente discriminada y sufrir consecuencias más negativas.

624. Los miembros gubernamentales de la Argentina, India, República de Corea y Filipinas apoyaron la enmienda.

625. A la Vicepresidenta empleadora, que tenía dudas sobre el sentido de la expresión «formas interseccionales de discriminación», le preocupaba la utilización de términos cuyo significado no comprendía del todo.

626. La enmienda fue adoptada.

627. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para añadir «y las relaciones de poder desiguales» después de «estereotipos de género». El texto quedaría como sigue: «reconociendo que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas y los factores de riesgo subyacentes, entre ellos los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y». El objetivo de la enmienda era reconocer las relaciones de poder desiguales como factor fundamental relacionado con la violencia y el acoso en la sociedad.

628. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

629. La Vicepresidenta empleadora dijo que entendía que la enmienda pretendía dar cuenta de las jerarquías organizativas y las personas que con arreglo a ellas abusaban de su posición de poder. Las jerarquías organizativas eran habituales y no generaban violencia y acoso por sí mismas, pero podían representar un factor de riesgo si se producían abusos. La oradora propuso una subenmienda para sustituir «relaciones de poder desiguales» por las palabras «el abuso en las relaciones de poder».

630. La Vicepresidenta trabajadora recordó que el apartado no tenía por objeto referirse únicamente a los empleadores ni a las jerarquías organizativas, sino más bien a la naturaleza de las relaciones de poder en términos más generales.

631. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó que si bien la enmienda de su grupo aludía a las relaciones de poder desiguales como factor de riesgo, la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores hacía referencia a una consecuencia de estas relaciones. La diferencia entre ambas era notable.

632. La subenmienda no fue adoptada.

633. La miembro gubernamental del Brasil propuso una subenmienda, que fue apoyada por la miembro gubernamental de México, para añadir «por razón de género» después de «desiguales», de manera que la frase dijese: «y las relaciones de poder desiguales por razón de género». La intención era responder a las inquietudes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

634. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda.

635. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

636. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda propuesta por su Grupo para sustituir «en el mundo del trabajo» por «en el lugar de trabajo» porque ya se había discutido una enmienda similar que no había sido adoptada.

637. El apartado *i)* del punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6, *j)*

638. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir el punto 6, *j),* por el texto siguiente: «considerando que la violencia doméstica suele incidir en el empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden ayudar a reconocer, afrontar y remediar la violencia doméstica.». Si bien no podía imputarse a los empleadores la responsabilidad de poner fin a la violencia doméstica, el mundo del trabajo era un punto de acceso importante para prevenir o mitigar sus efectos. Los empleadores podían encontrarse en condiciones de ofrecer ayuda a las personas en dificultades que estaban lesionadas o no podían acudir al trabajo. Los datos conocidos reflejaban que la violencia doméstica tenía efectos generalizados en el mundo del trabajo, inclusive en los colegas de trabajo, en la productividad y en los costos para el empleador. Un lugar de trabajo podía ser un refugio de la violencia doméstica, pero también un lugar donde una persona podía ser blanco de su pareja. También cabía que entre los colegas de trabajo hubiera autores de actos de violencia doméstica. Era evidente que la violencia doméstica incidía en todas las personas en el lugar de trabajo, lo que revestía especial importancia para su Grupo.

639. La Vicepresidenta empleadora agradeció que se reconociera que los empleadores sólo podían desempeñar un papel limitado en el tratamiento de la violencia doméstica.

640. La miembro gubernamental de la India observó que toda forma de violencia y acoso era inaceptable y reconoció el papel de la autoridad pública competente en cuanto a la aplicación de medidas de prevención. Dado que en la India la violencia doméstica se trataba como una cuestión específica, y no como una cuestión separada en el lugar de trabajo, la oradora se preguntaba si era apropiado incluir la cuestión de la violencia doméstica en el instrumento.

641. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la inclusión en el preámbulo de una referencia específica al trabajo doméstico. Si bien la violencia doméstica y la violencia intrafamiliar no se daban en el lugar de trabajo, sí afectaban a los trabajadores, a los compañeros de trabajo, al empleo y a la productividad en el mundo del trabajo, y podía darse también entre colegas de trabajo. Para algunos trabajadores, el lugar de trabajo podía ser además un refugio de la violencia doméstica y la violencia intrafamiliar. No se esperaba de los empleadores que impidieran la violencia doméstica, pero tenían un papel que desempeñar para mitigar sus efectos.

642. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia se asoció a la declaración de la miembro gubernamental del Canadá. Añadió que apoyaba el texto original, así como la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.

643. El miembro gubernamental del Japón señaló que la violencia doméstica no debía tolerarse bajo ninguna circunstancia y debía erradicarse, y que los empleadores podían aplicar medidas útiles en ese sentido. No obstante, el orador consideraba que el apartado debía suprimirse, porque era una cuestión que no entraba en el ámbito de aplicación de los instrumentos propuestos. Añadió que los empleadores debían respetar la vida privada de los trabajadores y que, dada la definición de violencia y acoso adoptada por la Comisión, que trataba esa cuestión como un concepto único, no quedaba claro que el acoso doméstico estuviera incluido en ella.

644. La miembro gubernamental de Singapur dijo que la violencia doméstica no debía tolerarse en ningún caso, pero que no debería incluirse en el ámbito de aplicación del instrumento, porque era un asunto privado que se daba fuera del lugar de trabajo y que se trataría en otra legislación. Por lo tanto, no apoyó la enmienda.

645. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, manifestó su acuerdo con las opiniones expresadas por los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia. Añadió que, si no se reconocía la relación entre la violencia doméstica y el mundo del trabajo, las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio quedarían incompletas. El debate en curso, y la inclusión de una referencia a la violencia doméstica en el preámbulo, reconocerían la importancia de adoptar un enfoque multisectorial y eran una oportunidad para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica.

646. La miembro gubernamental de Filipinas destacó en su declaración los efectos indirectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluidas las consecuencias que el absentismo y la pérdida de productividad podían tener para los empleadores y las empresas. Explicó que la legislación de su país reconocía los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, e incluía el derecho de los afectados a disfrutar de una licencia remunerada durante diez días, además de otras licencias remuneradas. Por último, dijo que apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.

647. El miembro gubernamental de China dijo que, aun cuando la violencia doméstica tenía efectos físicos y psicológicos en las personas y en el lugar de trabajo, era una cuestión que debía abordarse en un marco general separado. Manifestó su acuerdo con las declaraciones formuladas por los miembros gubernamentales del Japón y Singapur.

648. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reiteró que todas las formas de violencia doméstica eran inaceptables. Expresó su apoyo a la enmienda, ya que indicaba el papel que los diferentes interlocutores podrían desempeñar, incluidos los gobiernos. Propuso una subenmienda para añadir, al final del apartado, las palabras «al apoyar a los trabajadores que son víctimas de la violencia doméstica así como a las personas afectadas en el mundo del trabajo».

649. La miembro gubernamental de Egipto dijo que no era necesario incluir referencias a la violencia doméstica en el convenio.

650. La miembro gubernamental del Brasil dijo que apoyaba el texto original, y que tanto la enmienda como la subenmienda eran de interés. Explicó que en la legislación de su país se reconocía la relación entre la violencia doméstica y el mundo del trabajo, y se establecía que las mujeres víctimas de la violencia doméstica que tenían que abandonar su hogar para salvaguardar su integridad física tenían derecho a una protección de su relación de trabajo de hasta seis meses de duración, mediante una autorización judicial.

651. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que apoyaba el texto original y la enmienda del Grupo de los Trabajadores, porque así se reconocería la amplia gama de posibles medidas que podrían adoptarse, como las actividades de formación y la evaluación de los riesgos. Añadió que, en cambio, la subenmienda parecía demasiado específica. Además, en el texto se afirmaba simplemente que la violencia doméstica incidía a menudo, pero no siempre, en el mundo del trabajo.

652. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que apoyaba la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros. En el texto propuesto se hacía referencia al mundo del trabajo y sus instituciones, no sólo a los empleadores. De ese modo, los gobiernos también adoptarían medidas de prevención.

653. La miembro gubernamental de Jordania dijo que, aunque la violencia doméstica tenía repercusiones en el lugar de trabajo, no se podía atribuir a las instituciones la responsabilidad de eliminarla. Añadió que la legislación nacional debía abordar la violencia doméstica, pero no por medio del instrumento propuesto. La oradora expresó su acuerdo con las declaraciones formuladas por los miembros gubernamentales del Japón y Singapur, y precisó que apoyaba la supresión del punto 6, *j)*.

654. La Vicepresidenta trabajadora dijo que consideraba que la subenmienda no era lo suficientemente amplia, por lo que no la apoyaba. Añadió que, además de prestar apoyo a los trabajadores, los distintos actores deberían adoptar otra serie de medidas, como las evaluaciones de los riesgos, las actividades de formación, y otras políticas y procedimientos.

655. La Vicepresidenta empleadora observó que la violencia doméstica no provenía del lugar de trabajo y que generalmente se producía en los hogares privados, a menos que la víctima y el autor de la violencia doméstica fueran compañeros de trabajo. Las instituciones del mundo del trabajo no eran las más indicadas para combatir la violencia doméstica; esta responsabilidad incumbía a los gobiernos. El Grupo de los Empleadores había propuesto desde un principio que se suprimiese el apartado, pero después de oír la discusión, se mostró partidario de mantenerlo, con algunas enmiendas que reflejaran sus opiniones. Como apuntaron algunos gobiernos, muchas circunstancias personales difíciles que se daban fuera del lugar de trabajo podían afectar a las personas en el trabajo. Globalmente, los empleadores actuaban con compasión y sensibilidad en esas circunstancias, y mostraban empatía ante los efectos de la violencia doméstica. Sin embargo, era posible que las pequeñas y medianas empresas, tanto en las zonas urbanas como rurales, no dispusieran de los recursos necesarios para afrontar la cuestión de la violencia doméstica. La Comisión también debía tomar en consideración las empresas más pequeñas. Además, para aquellos asalariados que no podían

acudir al trabajo a causa de enfermedades o lesiones causadas por la violencia, existía generalmente una licencia remunerada o una red de protección financiada, que los empleadores ya ofrecían. Era preciso limitar la responsabilidad de los empleadores en las circunstancias que estaban fuera de su control. Propuso una subenmienda para sustituir las palabras «el mundo del trabajo y sus instituciones» por «los Estados Miembros».

656. La Vicepresidenta trabajadora dijo que abordar la violencia y el acoso era una responsabilidad de todos los actores del mundo del trabajo. Añadió que había muchos ejemplos de leyes y políticas nacionales que abordaban la violencia doméstica, incluso en el marco de alianzas entre los sectores público y privado. Además, algunas empresas ya estaban aplicando medidas para ayudar a las víctimas de la violencia doméstica, como, por ejemplo, actividades de formación, licencias y otras medidas de apoyo. A su juicio, existía una clara justificación desde el punto de vista empresarial para los que los empleadores hicieran frente a la violencia doméstica.

657. La miembro gubernamental de México planteó una discrepancia en la traducción de la palabra *«address»* al español, y pidió sustituir el verbo «remediar» por «abordar». Propuso otra subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental del Brasil, para sustituir las palabras «los Estados miembros» por «el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos».

658. El miembro gubernamental de Cuba expresó su apoyo a la última subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de México, pero no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros. Propuso otra subenmienda, apoyada también por los miembros gubernamentales de la República Dominicana, Indonesia y Arabia Saudita, para añadir las palabras «como parte de otras medidas nacionales, a reconocer» antes de la palabra «afrontar».

659. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Cuba, en el entendimiento de que todos los actores, y no sólo los gobiernos, eran responsables de hacer frente a las repercusiones de la violencia doméstica.

660. La Vicepresidenta empleadora dijo que, en efecto, debería prestarse apoyo a las víctimas de la violencia doméstica; señaló, sin embargo, que el lugar de trabajo no era necesariamente el lugar más idóneo para prestar ese apoyo y que no todas las empresas tenían la capacidad que ello requería. Dijo que apoyaba la nueva subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba, porque recogía la idea de que todos los actores sociales tenían responsabilidades.

661. El miembro gubernamental de Chile apoyó la nueva subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba.

662. La miembro gubernamental de Australia dijo que era importante incluir en el preámbulo una referencia a la violencia doméstica y a su impacto en el mundo del trabajo, pero sin atribuir responsabilidades. Declaró que apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero no apoyaba las subenmiendas propuestas ulteriormente.

663. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que apoyaba la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba. En respuesta a las observaciones formuladas por el miembro gubernamental de Chile, señaló asimismo que la violencia doméstica de hecho incidía en el mundo del trabajo.

664. El miembro gubernamental de Cuba dijo que apoyaba los comentarios formulados por los miembros gubernamentales de Chile, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y propuso otra subenmienda para sustituir «suele incidir» por «puede incidir».

665. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada con arreglo a esta última subenmienda; en consecuencia, varias otras enmiendas fueron desestimadas.

666. El apartado *j)* del punto 6 fue adoptado en su forma subenmendada.

667. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7

Párrafo introductorio

668. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir «que ratifique el convenio».

669. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Israel, Japón y Noruega, retiró la enmienda para suprimir «reconocer el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y» y propuso una enmienda para sustituir «el derecho de toda persona a desempeñarse en» por las palabras «que es vital esforzarse por alcanzar».

670. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Israel, Japón y Noruega, presentó una enmienda para insertar, después de «organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores», las palabras «y de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales». Explicó que los enfoques integrados, incluidas las medidas a la que se hacía referencia en los apartados del punto 7, tendrían que elaborarse en un marco que tuviera en cuenta esos factores.

671. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

672. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si la enmienda implicaba que las consultas deberían llevarse a cabo «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales».

673. El miembro gubernamental de Israel precisó que la frase era aplicable a los apartados del punto 7 y no al texto del párrafo introductorio donde se aludía a las consultas.

674. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

675. Los miembros gubernamentales del Brasil, Chile, India, Qatar, Singapur, Tailandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

676. La miembro gubernamental del Brasil propuso una subenmienda aclaratoria para que el texto fuera el siguiente: «Todo Miembro … debería reconocer el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores…».

677. Los miembros gubernamentales de Côte d'Ivoire, Cuba, República Dominicana, México, Uganda, en nombre del grupo de África, y República Bolivariana de Venezuela apoyaron la subenmienda.

678. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda para suprimir «y las circunstancias nacionales».

679. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán dijo que apoyaba la enmienda, pero no la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil.

680. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que no apoyaba la enmienda ni las subenmiendas y que prefería el texto original, por considerar que un convenio se aplicaría necesariamente de conformidad con las circunstancias nacionales.

681. El miembro gubernamental de China apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil.

682. La miembro gubernamental del Canadá dijo que, aunque estaba de acuerdo con la lógica de la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil, prefería el texto original.

683. Los miembros gubernamentales de Chile y Argentina apoyaron la subenmienda.

684. La Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo prefería inicialmente el término «práctica» en lugar del término «circunstancias». No apoyaba la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, pero apoyaba la subenmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil.

685. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, aunque prefería el texto original, podía apoyar la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil.

686. La Vicepresidenta trabajadora retiró la nueva subenmienda.

687. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

688. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo apoyaba firmemente la redacción inicial propuesta, pero que había aceptado la enmienda a fin de hacer avanzar la discusión.

689. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda que proponía sustituir las dos apariciones de las palabras «mundo del trabajo» en el punto 7 por «lugar de trabajo», dado que esa cuestión ya se había discutido anteriormente.

690. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán y el miembro gubernamental del Japón retiraron dos enmiendas conexas que proponían insertar las palabras «y teniendo en cuenta las circunstancias y especificidades nacionales» en el punto 7.

691. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto insertar «cuando proceda» después de las palabras «organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» en el párrafo introductorio del punto 7. Al respecto, recordó que las expresiones «mundo del trabajo» y «violencia y acoso» se habían definido a menudo de forma amplia, y preguntó cuán activos deseaban los gobiernos que fueran los representantes de los trabajadores y los empleadores con respecto a los distintos aspectos de las políticas nacionales. Sin perjuicio de que era importante celebrar consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores acerca de las cuestiones laborales, había que considerar que algunas estrategias abarcarían materias de índole penal o policial, en cuyo caso no sería siempre procedente celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La oradora advirtió asimismo que la propuesta de convenio no debería exceder los límites del mandato de la OIT.

692. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no estaba de acuerdo. La celebración de consultas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores formaban parte del principio básico del diálogo social, y en el punto 7 se hacía referencia al mundo del trabajo y no a otras esferas.

693. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que la argumentación del Grupo de los Empleadores era convincente, y apoyó la enmienda propuesta.

694. La enmienda no tuvo un apoyo suficiente y, por lo tanto, no fue adoptada.

695. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda cuyo propósito era insertar las palabras «, sensible con respecto al género» después de la palabra «inclusivo». El proyecto de instrumento se centraba en la violencia de género y, por lo tanto, debería incluir una referencia a las cuestiones de género en el punto 7. Al mismo tiempo, propuso una subenmienda para que las palabras que se insertaran fueran «sensible a las consideraciones de género».

696. Las Vicepresidentas trabajadora y empleadora y las miembros gubernamentales del Brasil y el Canadá dijeron que apoyaban la subenmienda.

697. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

698. La miembro gubernamental del Brasil presentó una enmienda para añadir las palabras «pero no se limite a» al final del párrafo introductorio, con el propósito de aclarar que los apartados *a)* a *g)* del punto 7 no constituían una lista exhaustiva y que podrían aplicarse otras políticas.

699. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo prefería un instrumento menos prescriptivo, y por lo tanto no apoyó la enmienda.

700. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su Grupo había entendido que la lista era simplemente una serie de ejemplos, y no una lista definitiva. Añadió que el Grupo de los Trabajadores prefería el texto original propuesto por la Oficina, pero que no se opondría a la enmienda.

701. Los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, Cuba, y Uganda, en nombre del grupo de África, dijeron que apoyaban la enmienda.

702. La representante adjunta del Secretario General explicó que cuando el vocablo *«includes» o «including»* (en inglés) se utilizaba en el texto de los convenios de la OIT, ello no implicaba que la enumeración que figuraba a continuación fuera una lista exhaustiva.

703. La miembro gubernamental del Brasil retiró la enmienda.

704. El párrafo introductorio del punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7, *a)*

705. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró una enmienda que proponía suprimir los apartados *a)* a *g)* del punto 7.

706. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Japón, retiró una enmienda al punto 7, *a),* que proponía sustituir las palabras «todas las formas de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

707. El apartado *a)* del punto 7 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 7, *b)*

708. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda que tenía por objeto añadir las palabras «en el mundo del trabajo» después de «el acoso». Explicó que el propósito era que las disposiciones se mantuvieran focalizadas en las políticas relacionadas con el mundo del trabajo.

709. La Vicepresidenta trabajadora dijo que para hacer frente a la violencia y el acoso era necesario un enfoque integrado. Añadió que su Grupo no apoyaba la enmienda.

710. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda.

711. Los miembros gubernamentales de Cuba, Namibia, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicaron que no apoyaban la enmienda. Era necesario aplicar un enfoque de políticas integrado, y el párrafo introductorio y el texto original del punto 7, *b),* eran suficientemente claros al respecto.

712. La miembro gubernamental de la India dijo que apoyaba la enmienda, porque consideraba que era fundamental limitar el ámbito de la disposición al mundo del trabajo.

713. La enmienda no recibió un apoyo suficiente y no fue adoptada.

714. El apartado *b)* del punto 7 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 7, *c)*

715. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo de los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, Indonesia, México y Federación de Rusia, presentó una enmienda cuyo propósito era sustituir el punto 7, *c),* por «la adopción de medidas apropiadas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo». El propósito de la enmienda era ampliar el texto a fin de que incluyera la posibilidad de adoptar otras medidas para combatir la violencia y el acoso. También propuso una subenmienda, que fue apoyada por los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y Namibia, en nombre del grupo de África, para suprimir en el texto de la enmienda las palabras «en el trabajo».

716. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda en su forma subenmendada, ya que era un texto no prescriptivo y flexible.

717. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la utilización de la palabra «apropiadas». Explicó que su Grupo prefería en general el texto original.

718. El miembro gubernamental de Cuba explicó que deseaba reforzar el texto y ampliar el ámbito de protección, lo que permitiría que los gobiernos pudieran hacer frente a la violencia y el acoso en general mediante la celebración de negociaciones tripartitas a nivel nacional. La inclusión de las palabras «medidas apropiadas» en el texto pretendía abarcar esa idea.

719. La miembro gubernamental del Canadá dijo que prefería el texto original, ya que consideraba que una estrategia constituía el marco y que las medidas eran acciones. Propuso otra subenmienda para sustituir la palabra «medidas» por «estrategias».

720. Esa subenmienda fue apoyada por los miembros gubernamentales de El Salvador, Nueva Zelandia, Noruega, Suiza, y Namibia, en nombre del grupo de África.

721. La Vicepresidenta trabajadora recordó que, cuando se discutió el párrafo introductorio del punto 7, su Grupo no estaba de acuerdo con incluir una referencia a la legislación y las circunstancias nacionales. Añadió que consideraba que las enmiendas propuestas recogían nuevamente esa idea y no reforzaban el texto.

722. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo prefería la redacción propuesta por el miembro gubernamental de Cuba, pero que podía aceptar el uso de la palabra «estrategias».

723. El miembro gubernamental de Israel hizo notar que ya se había aceptado la inclusión de la palabra «medidas» en el párrafo introductorio del punto 7; lo que se estaba proponiendo parecía una duplicación. A su juicio, el texto original era más específico y preguntó si la Secretaría consideraba que la nueva propuesta era repetitiva.

724. La representante adjunta del Secretario General dijo que la palabra «estrategia» era un término más amplio, que se refería a un marco con objetivos y directrices y que englobaba medidas específicas.

725. El miembro gubernamental de Israel dijo que había llegado a la conclusión de que el texto original era mejor, ya que hacía hincapié en la prevención y ello era razonable.

726. La Vicepresidenta trabajadora observó que se había perdido el calificativo «global», e indicó que prefería el texto original, por su precisión.

727. La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental de México, para sustituir el apartado *c)* por las palabras «la adopción de una estrategia integral para aplicar medidas a fin de prevenir y combatir la violencia y el acoso», con el propósito de focalizar el texto en la aplicación.

728. La miembro gubernamental de El Salvador manifestó su acuerdo con los miembros gubernamentales del Canadá y Cuba, y propuso una subenmienda adicional cuyo propósito era suprimir la palabra «apropiadas» del texto enmendado por el miembro gubernamental de Cuba y subenmendado por la miembro gubernamental del Canadá.

729. El miembro gubernamental de Cuba dijo que estaba de acuerdo con la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil, ya que era necesario reforzar la protección por medio de un enfoque integrado a nivel nacional.

730. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil, ya que era una forma razonable de avanzar.

731. La Vicepresidenta empleadora preguntó si la subenmienda restaba flexibilidad al texto, y dijo que deseaba conocer la opinión de los miembros gubernamentales sobre las consecuencias a nivel nacional.

732. Los miembros gubernamentales de Suiza, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la nueva subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil.

733. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y, en consecuencia, se desestimaron otras dos enmiendas.

734. El apartado *c)* del punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7, *d)*

735. La miembro gubernamental del Brasil, también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda con el objeto de insertar, después de la palabra «establecimiento» las palabras «y el fortalecimiento». Explicó que algunos países necesitaban establecer mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento, mientras que otros que ya contaban con ellos necesitaban fortalecerlos.

736. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba firmemente la enmienda por las mismas razones.

737. La Vicepresidenta empleadora señaló que los términos utilizados eran indicativos de actividad e implicaban, por ejemplo, una labor perpetua de fortalecimiento, por lo que deseaba conocer cuáles serían las repercusiones de tal disposición en la legislación y la práctica nacionales.

738. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que apoyaba la enmienda. Asimismo, propuso una subenmienda de aplicación en todos los contextos, para insertar «o» después de «establecimiento», de modo que el texto fuera el siguiente: «el establecimiento o fortalecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento;».

739. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Secretaría que clarificara la cuestión de las posibles consecuencias derivadas de la utilización de la expresión «y/o».

740. La representante adjunta del Secretario General explicó que la formulación inglesa *«and/or»* no podía utilizarse en textos jurídicos internacionales. Los mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento podían fortalecerse cuando ya existían, y cuando no existían, podían establecerse.

741. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso que en la versión inglesa se sustituyera *«and/or»* por *«or»*.

742. A petición de los miembros de la Comisión, la representante adjunta del Secretario General sugirió otra formulación más sucinta: «el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento»; ésta presentaba la ventaja de aplicar ambas acciones a uno y otro de los objetivos.

743. El miembro gubernamental de Cuba propuso otra subenmienda para añadir, después de «o el fortalecimiento», las palabras «, según corresponda,», por considerar que a menudo se necesitaban disposiciones jurídicas para establecer los mecanismos, además, las cuestiones de jurisdicción podían exigir flexibilidad. Apoyaron esta subenmienda los miembros gubernamentales del Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, República Islámica del Irán, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

744. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que le parecía superflua la discusión de subenmiendas que no suponían cambios de fondo en el texto original.

745. Los miembros gubernamentales de Australia y Egipto indicaron que preferían el texto original.

746. El miembro gubernamental de Israel dijo que apoyaba la subenmienda y el texto original.

747. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, aunque prefería volver al texto original, su Grupo también podía apoyar la enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil. Consideraba que añadir «según corresponda» podía dar lugar a confusiones.

748. La Vicepresidenta empleadora preguntó si la utilización de «y fortalecimiento» implicaba que los gobiernos estarían en la obligación de fortalecer continuamente sus mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento. Como se trataba de una obligación que afectaba a los gobiernos, su Grupo no tenía una opinión categórica con respecto al punto 7, *d)*. Podía apoyar tanto el texto original como la enmienda presentada por la miembro gubernamental del Brasil.

749. Las subenmiendas fueron desestimadas porque carecían de apoyo suficiente.

750. La enmienda fue adoptada.

751. La miembro gubernamental del Brasil retiró una enmienda que tenía por objeto insertar, después de «cumplimiento», las palabras «, de investigación»; ello obedecía a que esta idea se retomaría más adelante en otra enmienda.

752. El apartado *d)* del punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7, *e)*

753. El apartado *e)* del punto 7 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 7, *f)*

754. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda que tenía por objeto añadir, después de «sanciones», las palabras «para los perpetradores».

755. El apartado *f)* del punto 7 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 7, *g)*

756. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, con el apoyo del miembro gubernamental de Cuba, presentó una enmienda cuyo propósito era añadir al final del apartado las palabras «, y la sensibilización». Explicó que la finalidad de la enmienda era reforzar el apartado y ofrecer un conjunto más amplio de orientaciones.

757. Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora apoyaron la enmienda, argumentando que era importante llevar a cabo actividades de sensibilización.

758. Los miembros gubernamentales de Colombia, El Salvador, Egipto, India, Filipinas, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, en nombre del grupo de África, también apoyaron la enmienda.

759. La enmienda fue adoptada.

760. El apartado *g)* del punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 7, *g)*

761. La miembro gubernamental del Brasil, también en nombre del miembro gubernamental del Perú, presentó una enmienda cuyo propósito era añadir, después del apartado *g),* un nuevo apartado del tenor siguiente: «el fortalecimiento de los medios de inspección e investigación

de casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo mediante los organismos de inspección del trabajo». La finalidad de la enmienda era reconocer la función de los organismos de inspección del trabajo, y garantizar que contaran con las condiciones y las competencias profesionales apropiadas para combatir la violencia y el acoso.

762. La Vicepresidenta empleadora dijo que, en su opinión, la enmienda era innecesaria y prescriptiva, y que el apartado *d)* podía abarcar las acciones de los organismos de inspección del trabajo como un subconjunto de los mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento.

763. El miembro gubernamental del Perú explicó que, aun cuando algunos aspectos de la enmienda se abordaban en los puntos 7, *d),* y 13, *g),* era necesario establecer medidas específicas relativas a la inspección del trabajo a fin de combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El punto 7, *d),* hacía referencia a los mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento, pero los organismos de inspección del trabajo eran entidades distintas que ejercían funciones específicas. Hizo notar que en muchos países de América Latina solía distinguirse entre organismos de inspección y organismos de control del cumplimiento.

764. Los miembros gubernamentales de Colombia y El Salvador apoyaron la enmienda, que era coherente con el hecho de que los organismos de inspección del trabajo se encargaban de prevenir, realizar investigaciones e imponer sanciones.

765. La miembro gubernamental de Filipinas no apoyó la enmienda, pues consideraba que problemas como el abuso psicológico podían ser tratados más eficazmente por personal médico competente, y no por los organismos de inspección del trabajo.

766. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda y observó que en algunos sistemas las funciones de control del cumplimiento y de inspección del trabajo se gestionaban por separado.

767. El miembro gubernamental de Chile apoyó la enmienda.

768. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que, a su juicio, los puntos 7, *d),* y 13, *g),* ya cubrían esa obligación, pero indicó que no se oponía a la enmienda.

769. El miembro gubernamental de Australia pidió aclaraciones a la Secretaría sobre las obligaciones jurídicas que se derivarían de la utilización de expresiones como «el fortalecimiento» y «eficaces», y también sobre sus posibles consecuencias en cuanto a la presentación de memorias sobre la aplicación de estas disposiciones.

770. La representante adjunta del Secretario General observó que el objetivo era garantizar una prevención y protección efectivas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las autoridades nacionales tendrían que fortalecer sus mecanismos de inspección o de control del cumplimiento a fin de garantizar una prevención y una protección efectivas. A medida que iba evolucionando el mundo del trabajo y surgían nuevos riesgos, tal vez fuera necesario emprender un proceso de ajuste, teniendo en cuenta que el objetivo último era garantizar una prevención y una protección efectivas.

771. La oradora explicó que el «seguimiento» mencionado en el punto 7, *d),* hacía referencia a un mecanismo que permitiera determinar si las medidas adoptadas para prevenir la violencia y el acoso estaban arrojando buenos resultados. No era posible afirmar que una determinada medida de fortalecimiento que se hubiera adoptado seguiría siendo eficaz años más tarde, ya

que una evaluación de tal índole tendría que basarse en los resultados de las medidas que se hubieran puesto en práctica.

772. La miembro gubernamental de la India observó que estas cuestiones se abordaban ya en el punto 7, *d),* y que, al quedar comprendida en la definición general de violencia y acoso una amplia gama de comportamientos, como la violencia doméstica tipificada como delito penal, no era necesario que intervinieran otros organismos competentes. Añadió que no apoyaba la enmienda.

773. La miembro gubernamental del Brasil indicó que estaba de acuerdo con las inquietudes planteadas por el miembro gubernamental de Australia sobre con la utilización de la palabra «fortalecimiento», y propuso una formulación menos controvertida, a saber, «garantizar la existencia de».

774. La miembro gubernamental de Singapur hizo suyos los planteamientos formulados por los miembros gubernamentales de la India y Filipinas, y no apoyó la enmienda. Añadió que, dado el carácter amplio de las definiciones que se habían adoptado para los términos «trabajador» y «lugar de trabajo» en las conclusiones propuestas para la adopción de un convenio, resultaba difícil imaginar cómo podría aplicarse.

775. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la enmienda; sin embargo, deseaba conocer la opinión de los gobiernos, ya que consideraba importante elaborar un texto para un convenio que los gobiernos pudieran ratificar.

776. La Vicepresidenta empleadora reiteró que el instrumento debería ser suficientemente flexible y observó que la enmienda podría dar a entender que los Estados Miembros tendrían que fortalecer continuamente los organismos de inspección del trabajo. Con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, los signatarios de un convenio tenían la obligación de presentar a la Oficina una memoria anual sobre las medidas adoptadas para poner en ejecución los convenios que hubieran ratificado. Así, pues, los Estados Miembros también tendrían que informar sobre las medidas propuestas en virtud de la enmienda. Preguntó si no convendría que el texto propuesto terminara en «el lugar de trabajo», y dijo que deseaba proponer una subenmienda para suprimir las palabras «mediante los organismos de inspección del trabajo».

777. El miembro gubernamental del Japón dijo que le preocupaban las repercusiones que pudiera tener la enmienda propuesta en el contexto jurídico nacional. En el Japón, la cuestión no era competencia de los organismos de inspección del trabajo.

778. Al miembro gubernamental de Australia le seguía preocupando la palabra «fortalecimiento», y observó que, además de la inspección del trabajo, otros organismos, iban a desempeñar un papel fundamental en este contexto.

779. El miembro gubernamental de Israel propuso una subenmienda para que el nuevo párrafo fuese el siguiente: «garantizar la existencia de medios de inspección e investigación eficaces de los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo mediante los organismos de inspección del trabajo o de otros organismos competentes».

780. Los miembros gubernamentales del Brasil, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, Australia, Japón, Suiza y Estados Unidos apoyaron la nueva subenmienda.

781. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la subenmienda.

782. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Israel.

783. La subenmienda fue adoptada.

784. El nuevo apartado del punto 7, insertado a continuación del apartado *g),* fue adoptado.

785. La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Israel y Estados Unidos, presentó una enmienda cuyo propósito era añadir un apartado nuevo del siguiente tenor: «la protección de la vida privada y la confidencialidad de los datos de las personas afectadas, en la medida de lo posible». Señaló que éstos eran aspectos importantes para tratar la violencia y el acoso. La divulgación de información confidencial tenía consecuencias perjudiciales, no sólo para el lugar de trabajo en su conjunto, sino también para las víctimas y para las personas que fueran acusadas de cometer infracciones en este ámbito. Un estudio realizado en el Canadá había revelado que, a menudo, los casos de violencia y acoso no se notificaban a los empleadores por miedo a que no se garantizase la confidencialidad de los datos y la protección de la vida privada.

786. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda y destacó la importancia que revestía la confidencialidad para todas las partes, incluidas las personas acusadas y las víctimas.

787. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, aun cuando, el Grupo de los Trabajadores estaba a favor de la enmienda, no consideraba que el punto 7 fuera el lugar idóneo del texto para abordar la cuestión de la confidencialidad. Su inclusión en el punto 7 podía disuadir a las víctimas de hablar abiertamente de sus casos.

788. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que, si bien estaba a favor de la protección de la vida privada, deseaba que se aclarase si también se protegería a los autores de los actos de violencia y acoso.

789. La miembro gubernamental de El Salvador propuso una subenmienda, que no fue apoyada y, por ende, no fue discutida.

790. El miembro gubernamental de Cuba dijo que tenía dudas acerca de la enmienda propuesta, ya que el derecho a la privacidad no debería servir para proteger a quienes cometieran infracciones.

791. La miembro gubernamental del Canadá, en respuesta a la pregunta hecha por el grupo de África, aclaró que la enmienda tenía por objeto proteger a todas las personas implicadas, tanto las víctimas como las personas acusadas de violencia y acoso.

792. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, reconoció la necesidad de proteger la vida privada y la confidencialidad de los datos de las víctimas. Dicho esto, consideraba que sería más adecuado insertar el texto de la enmienda «que tenía por objeto proteger a las víctimas», en el punto 13, *b),* que trataba de las vías de recurso y de reparación, apropiadas y eficaces, y los mecanismos de solución de conflictos, seguros, equitativos y eficaces.

793. La miembro gubernamental de Namibia dijo que coincidía con los miembros de la Comisión que habían señalado que el carácter confidencial de la información podía desalentar a las personas de hablar abiertamente de sus casos.

794. La miembro gubernamental del Canadá retiró la enmienda.

795. El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

796. El título «Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 8

797. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, retiró una enmienda cuyo propósito era suprimir el punto 8.

798. La miembro gubernamental del Brasil, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de México y Paraguay, presentó una enmienda para añadir «, y fomentar el trabajo decente y seguro» después de «ocupación». La intención de la enmienda era poner de relieve los principios del trabajo decente mediante la inclusión de una referencia explícita al respecto.

799. La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores apoyaba la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, pero no apoyaba la enmienda porque su formulación no era acorde con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

800. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la violencia y el acoso eran incompatibles con el trabajo decente, y que el Grupo de los Trabajadores no se oponía a la enmienda.

801. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

802. La Vicepresidenta empleadora observó que, como los gobiernos no habían manifestado preocupación acerca de la ratificación del instrumento en caso de que se añadiese el texto, y a pesar de las inquietudes que seguía teniendo, su Grupo no se oponía a la enmienda.

803. La enmienda fue adoptada.

804. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9

805. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda que tenía por objeto insertar «, teniendo en cuenta su contexto nacional,» después de «Todo Miembro», habida cuenta de que uno de los hilos conductores fundamentales de la discusión de la Comisión había sido la práctica, el contexto y las circunstancias nacionales.

806. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no estaba de acuerdo con la enmienda. A su juicio, todas las formas de violencia y acoso debían abordarse y no era necesaria una calificación.

807. El miembro gubernamental de Cuba informó a la Comisión de que otra enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Cuba y República Islámica del Irán respondía a las preocupaciones del grupo de África.

808. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, reconoció el valor de la flexibilidad y su contribución para favorecer la

ratificación de un convenio, pero sostuvo que la enmienda era demasiado vaga y debilitaría la idea de lucha contra la violencia y el acoso. Por ende, no podían aceptarla.

809. El grupo de África retiró la enmienda.

810. El miembro gubernamental de Cuba, hablando también en nombre de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para sustituir «adoptar una legislación nacional que prohíba» por las palabras «incluir en su legislación nacional la prohibición de». Los países tenían legislaciones distintas y, sin la enmienda, se sentirían obligados a promulgar leyes específicas nuevas sobre violencia y acoso.

811. Los miembros gubernamentales de Chile y Federación de Rusia apoyaron la enmienda, pues consideraban que favorecía la ratificación al aportar flexibilidad para que los países introdujesen disposiciones legislativas del modo que considerasen adecuado.

812. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no estaba de acuerdo con la enmienda. El texto original estaba redactado con el lenguaje habitual utilizado por la OIT en los convenios. Si un país contaba ya con una ley apropiada, no tenía que adoptar otra ley, y si fuera necesario modificar la legislación existente, esto también podía hacerse.

813. La Vicepresidenta trabajadora dijo que consideraba que el texto original ya aportaba flexibilidad suficiente. Los Estados podían adoptar, adaptar o enmendar las leyes si lo consideraban oportuno.

814. La Vicepresidenta empleadora pidió que la Secretaría aclarase en qué se diferenciaba el punto 7, *a),* del punto 9.

815. La representante adjunta del Secretario General explicó que el punto 7 aludía a la importancia de adoptar un enfoque integrado que suponía la adopción de medidas múltiples, mientras que los apartados subsiguientes del texto detallaban los distintos tipos de medidas. Los países que ya hubieran adoptado una ley no tendrían que adoptar otra. El término «adoptar» también incluía la modificación y la ampliación de las leyes existentes.

816. El miembro gubernamental de Cuba retiró la enmienda, en el entendimiento claro de que el texto original no implicaba la necesidad de adoptar una ley en concreto.

817. El miembro gubernamental de Israel, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda cuyo propósito era sustituir «todas las formas de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso». La enmienda formaba parte de una serie de enmiendas similares que intentaban aportar flexibilidad.

818. La Vicepresidenta empleadora dijo que entendía y valoraba positivamente el deseo de mitigar la naturaleza absoluta del texto y comprendía las reservas manifestadas por algunos gobiernos.

819. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si este cambio, por el que se suprimía «todas las formas de», daba a entender que algunas formas de violencia eran admisibles.

820. Respondiendo a las preguntas de los miembros de la Comisión, la representante adjunta del Secretario General explicó que el sustituir «todas las formas de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso» significaría que se aplicaría la definición que la Comisión había dado de «violencia y acoso», a saber, un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables.

821. Sobre la base de la explicación facilitada, el Grupo de los Trabajadores y el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, estuvieron de acuerdo con la enmienda.

822. La miembro gubernamental de la India dijo que también apoyaba firmemente la sustitución propuesta, porque la frase «todas las formas de violencia y acoso» no se había definido en contraposición a la expresión «violencia y acoso».

823. El miembro gubernamental de Israel dijo que consideraba que más países estarían dispuestos a ratificar el convenio si se sustituía «todas las formas de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso».

824. El miembro gubernamental de Zambia se opuso a la sustitución, ya que ninguna forma de violencia y acoso era admisible. De igual modo, los miembros gubernamentales del Brasil, Cuba, y Uganda, en nombre del grupo de África, dijeron que preferían conservar «todas las formas de violencia y acoso».

825. La Vicepresidenta empleadora dijo que la sustitución no tendría ningún efecto jurídico y que prefería la redacción más clara sin la expresión «todas las formas»; por lo tanto, aceptaba la enmienda.

826. La enmienda fue adoptada.

827. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda en la que se proponía la sustitución de «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

828. El miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda cuyo propósito era insertar «, cuando proceda,» después de «debería adoptar» en el punto 9. Se trataba de aportar flexibilidad a los Estados Miembros, lo que redundaría en un aumento de las posibilidades de ratificación.

829. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda y destacó el apoyo de su Grupo a la afirmación de la flexibilidad y de la responsabilidad basada en principios.

830. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda, porque generaba confusión.

831. Los miembros gubernamentales del Brasil y Cuba no apoyaron la enmienda, porque socavaría la labor de la OIT encaminada a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por su parte, el miembro gubernamental de la Argentina y el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, tampoco respaldaron la enmienda.

832. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, pidió a la Secretaría que aclarara si las obligaciones a las que se aludía en el punto 9 se circunscribían al ámbito del derecho penal.

833. La representante adjunta del Secretario General confirmó que las disposiciones del punto 9 no se limitaban a la esfera del derecho penal, sino que su aplicación correspondía a un contexto más amplio.

834. El miembro gubernamental de Israel explicó que la adición de «, cuando proceda,» hacía referencia a la forma de actuación. Sin embargo, habida cuenta de los puntos de vista expresados, retiró la enmienda.

835. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con objeto de sustituir «y, en particular,» por la expresión «, con inclusión de» delante de «todas las formas de violencia de género». La enmienda pondría de relieve la necesidad de abordar la cuestión de la violencia de género, al tiempo que permitiría eliminar el sentido de jerarquía que entrañaba la expresión «en particular».

836. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, porque consideraba que la discriminación desempeñaba una función significativa en los actos de violencia y acoso, y que la cuestión tenía un componente de género particular.

837. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda por considerar que dejaba claro que la violencia de género era una más de las múltiples formas que podían adoptar los actos de violencia y acoso.

838. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que en el futuro convenio debería abordarse específicamente la cuestión de la violencia de género, motivo por el cual apoyó la enmienda propuesta.

839. La enmienda fue adoptada.

840. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda que tenía por objeto suprimir las palabras «todas las formas de» antes de «violencia y acoso», de modo que el texto fuera el siguiente: «Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia de género». Ello sería coherente con una supresión de la expresión «todas las formas de» adoptada anteriormente.

841. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda, pero indicó su deseo de conocer los puntos de vista de los miembros gubernamentales.

842. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

843. La enmienda fue adoptada.

844. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda cuya finalidad era añadir «y el acoso por razón» después de «con inclusión de la violencia» en aras de la coherencia del texto.

845. Las Vicepresidentas trabajadora y empleadora apoyaron la enmienda.

846. La enmienda fue adoptada.

847. El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10

848. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir la totalidad del punto 10, incluidos los apartados *a)* a *i),* por el texto siguiente: «Los Miembros deberían reconocer que la discriminación puede redundar en una mayor vulnerabilidad ante la violencia y el acoso en el trabajo, y deberían adoptar medidas apropiadas para solventar este problema.». La razón tras la enmienda era establecer un vínculo entre discriminación, por una parte, y violencia y acoso, por otra parte.

849. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería un enfoque menos prescriptivo, y apoyó la enmienda.

850. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, habida cuenta de que algunos grupos de trabajadores eran de hecho más afectados por la violencia y el acoso que otros. Existían estudios que mostraban que las trabajadoras más jóvenes sufrían más acoso que las mujeres en general. Además, el Informe V (1) hacía referencia a una serie de estudios mundiales y nacionales que ponían de manifiesto que los trabajadores LGBTI daban cuenta de una incidencia considerablemente mayor de la violencia en el lugar de trabajo que otros trabajadores que no pertenecían a esos grupos. Los trabajadores migrantes y las trabajadoras embarazadas también estaban más expuestos a situaciones de violencia y acoso.

851. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, México, Nueva Zelandia, Filipinas, Suiza, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, ya que a su juicio era importante indicar qué grupos de trabajadores estaban más expuestos a la violencia y el acoso y no limitarse a incluirlos a todos en la expresión «todos los trabajadores». Además, la expresión «entre otros» significaba que la lista no era exhaustiva.

852. La miembro gubernamental de Kuwait, en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo, y los miembros gubernamentales de Indonesia, República Islámica del Irán, Japón, Uganda, en nombre del grupo de África, y Zambia apoyaron la enmienda por considerar que todos los trabajadores deberían estar protegidos y que no convenía crear una jerarquía de trabajadores vulnerables. También existían algunos grupos vulnerables que no estaban incluidos en la lista. Además, algunos países tendrían dificultades para ratificar y aplicar un instrumento que incluyese una referencia a los trabajadores LGBTI, en contradicción con su legislación nacional.

853. La Vicepresidenta empleadora señaló que todas las personas deberían estar protegidas contra la violencia y el acoso, incluidas las personas LGBTI. Añadió que apoyaba la enmienda porque, a su juicio, confería al texto un carácter más inclusivo.

854. La Vicepresidenta trabajadora destacó que era una prioridad conservar la lista de apartados en el punto 10. Confiaba en que se encontraría una solución para asegurar la protección de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores LGBTI.

855. El miembro gubernamental de Cuba observó que la lista de trabajadores que se veían afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso planteaba problemas a algunos países, y propuso la expresión «grupos vulnerables», tal como la utilizaba el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Muchos miembros de la Comisión entendían que la lista no era exhaustiva. El principio básico era adoptar una norma mínima que tomase en consideración las realidades nacionales y una solución posible sería enmendar el texto introductorio del punto 10 y suprimir todas las referencias a grupos específicos.

856. La miembro gubernamental de la República Dominicana apoyó la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Cuba. Propuso añadir una referencia a «grupos en situaciones de vulnerabilidad» en el texto introductorio del punto 10.

857. El miembro gubernamental de Australia señaló que era desafortunado que el punto 10, *i),* sobre el colectivo de LGBTI y las personas no conformes con el género estuviese causando tantas dificultades. Preguntó cómo podían trasladarse los apartados *a)* a *i)* del punto 10 a la recomendación propuesta.

858. El Presidente explicó que podía hacerse a través de una subenmienda a la enmienda existente relacionada con la recomendación propuesta o presentando una enmienda a la

recomendación que se prepararía y presentaría en la segunda discusión, en la reunión de la Conferencia de 2019.

859. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia destacó que poner de relieve a los grupos enumerados en los apartados *a)* a *i)* del punto 10 era fundamental. La idea del convenio propuesto era adoptar medidas activas para proteger a los trabajadores, por ejemplo a los trabajadores del colectivo de LGBTI, que a menudo eran especialmente vulnerables. Confiaba en que la lista podría discutirse en el contexto de la recomendación propuesta.

860. La miembro gubernamental del Brasil propuso añadir «por motivos de sexo, edad, origen étnico, raza, nacionalidad, religión, discapacidad y diversidad, entre otros».

861. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, agradecía la flexibilidad que estaban demostrando los miembros de la Comisión y estuvo de acuerdo en que el texto propuesto hablaba en términos generales de los grupos vulnerables. El debate que estaba celebrándose en el seno de la Comisión debería tenerse en cuenta en la segunda discusión.

862. El miembro gubernamental de Australia preguntó si era posible tratar la cuestión más adelante en las discusiones sobre la recomendación, por ejemplo, en el contexto de una enmienda posterior.

863. El Presidente confirmó que sería posible añadir una lista más adelante en el texto mediante la subenmienda de una enmienda existente.

864. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó el texto propuesto que aludía en términos generales a los grupos vulnerables, pero no a los «grupos en condiciones de vulnerabilidad», ya que éstos ya estaban incluidos en los «grupos vulnerables». No apoyaba la inclusión de una lista de motivos específicos de discriminación como había propuesto la miembro gubernamental del Brasil.

865. La Vicepresidenta trabajadora expresó su firme apoyo al texto original. La discusión del punto 10 había sido muy difícil porque la discriminación contra cualquier grupo, adoptase la forma que adoptase, era totalmente inaceptable. No obstante, su Grupo estaba dispuesto a aceptar el texto propuesto por la miembro gubernamental del Brasil en aras del compromiso, aunque con renuencia.

866. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó que la igualdad de trato y la no discriminación eran valores fundamentales de la UE, y estaba firmemente a favor de incluir una referencia a los trabajadores del colectivo LGBTI y no conformes con el género. No obstante, parecía no existir un consenso entre los miembros de la Comisión. En un intento de llegar a un compromiso y de favorecer una ratificación amplia del futuro convenio, no se opondría a la enmienda. Observó que se presentaría la oportunidad de incluir la referencia suprimida a motivos específicos, incluidos el género, la religión, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o el origen racial o étnico, en el texto de las conclusiones propuestas con miras a adoptar una recomendación.

867. El miembro gubernamental de Kuwait apoyó el texto propuesto que aludía a los grupos vulnerables en términos generales, más que la inclusión de una lista. No obstante, a su juicio, ninguno de los grupos mencionados en el texto original carecía de importancia.

868. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo en que no era apropiado incluir una lista, que no podía ser exhaustiva. No apoyó la inserción de la lista de motivos propuesta por la miembro gubernamental del Brasil; además,

consideraba que el término «diversidad» era poco claro. Entendía que la referencia a los «grupos vulnerables» debía incluir a todos esos grupos de trabajadores.

869. La Vicepresidenta empleadora sostuvo que todas las personas debían estar protegidas de la violencia y el acoso, y no ser objeto de discriminación. El Grupo de los Empleadores compartía los puntos de vista del miembro gubernamental de Nueva Zelandia, e insistió en que si conservaba la lista, debía incluir la orientación sexual.

870. La miembro gubernamental del Canadá apoyó el texto original. Consideraba que la propuesta de la miembro gubernamental del Brasil era acertada, pero a su juicio tenía lagunas. La omisión del colectivo LGBTI y de los pueblos indígenas tribales era especialmente preocupante. No obstante, si hubiese que suprimir la lista del texto original, entonces preferiría un texto más genérico en relación con los grupos vulnerables.

871. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que podía aceptar una referencia general a los grupos vulnerables.

872. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no apoyó la lista original ni la propuesta de la miembro gubernamental del Brasil.

873. La miembro gubernamental de Indonesia apoyó el texto general sobre los grupos vulnerables.

874. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, aunque con reticencia y muy a pesar suyo, su Grupo estaba dispuesto a unirse a los miembros de la Comisión que apoyaban un texto general sobre los grupos vulnerables.

875. El miembro gubernamental de Australia recordó que algunos miembros gubernamentales ya habían señalado que la Comisión podía retomar la cuestión cuando discutiese las conclusiones propuestas con miras a adoptar una recomendación. Preguntó si resultaría fácil trasladar la lista a la recomendación o si seguiría planteando problemas.

876. La Vicepresidenta empleadora destacó que su Grupo se sentía profundamente ofendido por el curso que había tomado la discusión y que no quería verse asociado al resultado actual. Si bien, desde un principio, el Grupo de los Empleadores había sido partidario de que se suprimiese la lista específica para que el texto fuera menos prescriptivo y no excluyente, a lo largo de la discusión había quedado claro que había un intento por excluir a las personas LGBTI. Su Grupo estaba molesto porque creía firmemente que el colectivo LGBTI debía estar incluido en la protección. Insistió asimismo en que el Grupo de los Empleadores no estaba en absoluto de acuerdo con el texto enmendado y solicitó que se dejara constancia de que la postura de su Grupo no era una abstención. También instó al Presidente a que orientase las labores de la Comisión hacia la obtención de un resultado inclusivo.

877. La miembro gubernamental del Brasil lamentaba que la Comisión no hubiese logrado ponerse de acuerdo en un texto más ambicioso.

878. El Presidente dijo que, dadas las importantes reservas expresadas con respecto a la redacción propuesta, ése era el único texto que la Comisión podría presentar. Añadió que contaba con suficiente apoyo para ser adoptado.

879. El texto final del punto 10 rezaba como sigue: «Todo Miembro debería adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación para todos los trabajadores, incluidas las mujeres trabajadoras, así como aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o grupos en situaciones de vulnerabilidad

que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

880. El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

881. Como resultado, se desestimaron 14 enmiendas.

Medidas de prevención

882. El título «Medidas de prevención» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 11

Párrafo introductorio

883. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuyo propósito era insertar el calificativo «apropiadas» después de «medidas» en el texto introductorio, a fin de tener en cuenta que las medidas que se adoptaran podían variar en función del tamaño de la empresa.

884. La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería el texto sin el calificativo.

885. Los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, Cuba, Suiza y Estados Unidos apoyaron la enmienda.

886. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda.

887. La enmienda fue adoptada.

888. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, presentó una enmienda, que no afectaba a la versión en español del texto, para sustituir *«ensure the prevention»* por *«prevent»* en la versión en inglés del texto introductorio del punto 11, ya que los Estados Miembros podían no tener la capacidad de asegurarse de que las medidas de prevención que adoptasen sirvieran, en última instancia, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

889. Las Vicepresidentas trabajadora y empleadora y los miembros gubernamentales de Indonesia, Japón, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

890. La enmienda fue adoptada.

891. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir, después de «acoso en el» el resto del texto introductorio del punto por «lugar de trabajo, aplicando un enfoque basado en los riesgos y actuando en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, según proceda.». La enmienda apuntaba a simplificar las disposiciones y referirse al lugar de trabajo específicamente, ya que era allí donde los empleadores podían intervenir más significativamente.

892. La Vicepresidenta empleadora dijo que no podía apoyar la enmienda. El punto 11 abordaba las responsabilidades de los gobiernos, no de los empleadores. Además, la enmienda conllevaría la supresión de la referencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

893. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que partía del concepto de mundo del trabajo, sobre el cual ya habían llegado a un acuerdo.

894. El miembro gubernamental de Cuba no apoyó la enmienda, puesto que la consideraba demasiado general y no recogía el objetivo de prevenir la violencia y el acoso.

895. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que entendía el deseo de incluir «enfoques basados en los riesgos», pero no apoyó la enmienda porque las medidas debían adoptarse en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

896. La enmienda no fue adoptada.

897. El párrafo introductorio del punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del párrafo introductorio

898. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Filipinas, que tenía por objeto añadir, después del párrafo introductorio, un apartado en los siguientes términos: «adoptar medidas para asegurar buenas condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo», no fue apoyada, por lo que fue desestimada.

Punto 11, *a)*

899. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar «, cuando proceda y» después de «identificar», ya que, en ocasiones, podía darse el caso de medidas adoptadas por los propios Estados Miembros que no tuvieran que someterse a un proceso de consulta.

900. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

901. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la enmienda propuesta socavaría la práctica consolidada de la consulta tripartita. Por consiguiente, no apoyó la enmienda.

902. La miembro gubernamental del Canadá observó que la expresión «cuando proceda» acababa de adoptarse en el texto introductorio del punto 11, por lo que no era necesario repetirla en el apartado *a)*. En consecuencia, no apoyó la enmienda.

903. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no se le ocurría ninguna situación en la que no fuera apropiado consultar a los interlocutores sociales y, por lo tanto, no apoyó la enmienda.

904. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

905. La miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo de los miembros gubernamentales de México y Paraguay, presentó una enmienda que tenía por finalidad insertar, después de la palabra «interesadas», las palabras «o por otros medios aplicables», ya que podría haber otros medios de identificar los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores estaban más expuestos a la violencia y el acoso, como las consultas con grupos de la sociedad civil, la consultación de información contenida en las bases de datos oficiales del gobierno o la realización de encuestas, entre otros.

906. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora dijeron que no apoyaban la enmienda, porque parecía dar a entender que los gobiernos podían proceder sin consultar a los interlocutores sociales.

907. La miembro gubernamental del Brasil aclaró que la intención no era eludir el tripartismo o el diálogo social. Por lo tanto, presentó una subenmienda, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina, México y Estados Unidos, para sustituir la palabra «o» por «y», antes de «por otros medios aplicables».

908. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que en ese proceso podría no ser necesario que los gobiernos consultaran a los trabajadores o a los empleadores, puesto que quizás ya supieran cuáles eran los sectores vulnerables. Añadió que no apoyaba la enmienda.

909. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

910. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la subenmienda, pues era evidente que no se trataba de un medio de eludir el diálogo social.

911. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la subenmienda no impediría que los gobiernos eludieran el tripartismo.

912. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

913. El apartado *a)* del punto 11 fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, *b)*

914. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Noruega, Nueva Zelandia y Suiza, presentó una enmienda, que no afectaba a la versión española del texto, para sustituir *«ensure that workers are effectively protected»* por *«effectively protect such workers»,* y explicó que existía la posibilidad de que los gobiernos no pudieran asegurar la protección.

915. La Vicepresidenta empleadora dijo que apoyaba la enmienda.

916. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en ese punto simplemente se pedía a los Estados Miembros adoptar medidas para brindar (*«tak[e] measures to ensure»).* Añadió que no quedaba claro el efecto de la enmienda propuesta en el texto en inglés.

917. La enmienda fue adoptada.

918. El apartado *b)* del punto 11 fue adoptado en su forma enmendada en inglés, sin modificaciones en español.

Nuevo apartado después del punto 11, *b)*

919. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que tenía por objeto añadir un nuevo apartado formulado en los siguientes términos: «abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo». Explicó que, para prevenir futuros incidentes de violencia y acoso, era necesario abordar las causas profundas, incluidos sus fundamentos más amplios, sistémicos y estructurales, lo que iba a requerir la revisión de las políticas y los procedimientos.

920. La Vicepresidenta empleadora dijo que las causas subyacentes y los factores de riesgo de la violencia eran complejos y preguntó cómo podrían tratarlos los Estados Miembros en la práctica.

921. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que apoyaba la enmienda.

922. El miembro gubernamental de Cuba cuestionó el significado de «causas subyacentes» y de «factores de riesgo», y preguntó si se trataba de cuestiones que realmente podrían quedar abarcadas en el ámbito de aplicación de una norma internacional del trabajo, o se derivaban de problemas ajenos al mundo del trabajo.

923. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el propósito de la enmienda era asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores. Explicó que algunos casos de violencia y acoso ocurrían como consecuencia de accidentes o descuidos, como, por ejemplo, el hecho de dejar una puerta abierta, lo que hacía que el perpetrador pudiera tener acceso a las posibles víctimas. Añadió que comprender las causas subyacentes podría ayudar a evitar la repetición de un incidente del mismo tipo. Un enfoque que tuviese en cuenta las consideraciones de género integraría la discriminación, y ello guardaría coherencia con el texto del punto 6, *i),* en la forma en que se había adoptado.

924. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Canadá, Cuba, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, porque consideraban que el texto era demasiado abstracto. El miembro gubernamental de Cuba añadió que el texto del párrafo introductorio establecía una cobertura adecuada.

925. La Vicepresidenta empleadora dijo que el apartado propuesto abordaba una amplia gama de factores sociales. Añadió que esos factores deberían abordarse, pero que no estaban abarcados en el mandato de la OIT. Señaló que el alcance de las responsabilidades del empleador debería ser, en todo caso, más limitado, y no más amplio. Manifestó que no apoyaba la enmienda.

926. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

927. No se adoptó el nuevo apartado después del punto 11, *b).*

Nuevo apartado adicional después del punto 11, *b)*

928. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda que tenía por objeto añadir un nuevo apartado, después del punto 11, *b),* con el texto siguiente: «proteger la privacidad y la confidencialidad de los datos de las personas afectadas, en la medida de lo posible». Explicó que el propósito era eliminar obstáculos en la presentación de denuncias y proteger la reputación de las personas que fueran acusadas falsamente.

929. La Vicepresidenta trabajadora dijo que le preocupaba que ese texto pudiera proteger a los autores de actos de violencia o acoso y señaló que, en esas condiciones, la campaña #MeToo tal vez nunca hubiera salido a la luz.

930. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. Explicó que toda persona acusada era inocente mientras no se probara su culpabilidad, y que también era necesario proteger, durante los oportunos procedimientos legales, a las víctimas y a las demás personas que formulaban alegaciones.

931. El miembro gubernamental de Cuba dijo que le preocupaba que el texto de la enmienda pudiera proteger a personas que no merecían protección; el objetivo debía ser impedir que

se cometieran actos de violencia y acoso, protegiendo al mismo tiempo a quienes merecían protección.

932. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia presentó una subenmienda, apoyada por la miembro gubernamental del Canadá, cuya finalidad era sustituir las palabras «las personas afectadas» por «los trabajadores afectados», de manera que el texto completo del apartado fuera: «proteger la privacidad y la confidencialidad de los trabajadores afectados, en la medida de lo posible».

933. La Vicepresidenta trabajadora preguntó cómo afectaría esa subenmienda a las garantías procesales en los procedimientos de presentación de quejas.

934. La miembro gubernamental del Canadá respondió que la subenmienda no afectaría a las garantías procesales en los procedimientos de presentación de quejas, sino que simplemente limitaría el número de personas que participaban en una investigación, hasta que se llegara a una conclusión.

935. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia añadió que los trabajadores no someterían necesariamente sus casos a un comité mixto de seguridad y salud en el trabajo; ello no debería afectar, sin embargo, la seguridad de las víctimas que presentaran reclamaciones.

936. Los miembros gubernamentales del Brasil, India, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijeron que era más adecuado incluir esta formulación en el inciso iv) del punto 13, *b),* que trataba de la protección de los querellantes.

937. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del Grupo de los Empleadores, presentó una subenmienda cuyo propósito era sustituir «trabajadores» por «personas» e insertar, después de «lo posible», las palabras «y según proceda». El texto del nuevo apartado sería el siguiente: «proteger la privacidad y la confidencialidad de los datos de las personas afectadas, en la medida de lo posible y según proceda». Explicó que la subenmienda permitiría garantizar la protección de personas distintas de los trabajadores, y de las personas acusadas falsamente.

938. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda.

939. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, según entendía, la finalidad de la enmienda era proteger a las personas que deseaban hablar abiertamente de sus casos, como parte de las medidas de prevención. Señaló que podía apoyar la subenmienda, siempre que esa formulación no incidiera en el debido proceso o en los procedimientos para la presentación de reclamaciones.

940. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

941. El nuevo apartado adicional después del punto 11, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

942. El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12

Párrafo introductorio

943. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda cuya finalidad era insertar, en el párrafo introductorio, después de «empleadores», las palabras «, en la medida en que sea pertinente en su ámbito de influencia,». Explicó que se trataba de brindar orientaciones claras y realistas con respecto

a las responsabilidades de los empleadores, reconociendo que existían límites a lo que éstos podían hacer para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

944. La Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba de acuerdo con el espíritu de la enmienda. Era importante limitar lo que los empleadores podían o no podían hacer. Propuso una subenmienda para sustituir «, en la medida en que sea pertinente en su ámbito de influencia» por «, en la medida en que sea razonable y factible,», ya que esta terminología era coherente con la que se utilizaba en la legislación sobre SST.

945. La Vicepresidenta empleadora convino en que los empleadores deberían asumir responsabilidades para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso, y también que existían limitaciones en este sentido. Dijo que apoyaba la subenmienda.

946. El miembro gubernamental de Cuba planteó la cuestión de a quién le correspondería determinar lo que se consideraba «razonable y factible», e indicó que la expresión «según proceda» sería más directa.

947. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Nueva Zelandia, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

948. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

949. La miembro gubernamental de Australia, también en nombre del Canadá, Estados Unidos, Israel, Japón, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, retiró una enmienda que tenía por finalidad insertar la palabra «razonables» en el párrafo introductorio, después de «que tomen medidas».

950. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda cuyo propósito era sustituir, después de las palabras «tomen medidas», todo el texto hasta el final del punto por las palabras «adecuadas al lugar de trabajo para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo», y suprimir los apartados, de modo que las obligaciones de los empleadores se indicaran de forma general y no como una lista. El texto rezaría, pues, como sigue: «Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo». Indicó que, si bien era importante garantizar que las medidas fueran razonables y factibles para las empresas más pequeñas, las enmiendas a este punto que ya se habían adoptado reflejaban suficientemente esa preocupación.

951. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir «lugar de trabajo» por «mundo del trabajo».

952. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda, argumentando que los empleadores tenían mucho más control sobre el lugar de trabajo que sobre el mundo del trabajo.

953. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, puesto que la finalidad de la enmienda era suprimir todos los apartados, su Grupo no podía apoyarla. El Grupo de los Trabajadores retiró la subenmienda que había presentado.

954. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda y subrayó que era importante mantener los apartados.

955. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la India y el Japón, introdujo una subenmienda para suprimir las palabras «todas las formas de», de modo que el texto sería el siguiente: «Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.».

956. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

957. La miembro gubernamental del Brasil dijo que prefería mantener tanto las palabras «todas las formas de» como los apartados.

958. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia no apoyó la enmienda ni la subenmienda y dijo que prefería «mundo del trabajo» a «lugar de trabajo».

959. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Dijo que tampoco apoyaba la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos.

960. La subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos no fue adoptada.

961. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no apoyaba la supresión de los apartados *a)* y *b)* del punto 12 y, que, por tanto, no apoyaba la enmienda.

962. La Vicepresidenta empleadora explicó que la enmienda pretendía suprimir los apartados prescriptivos con el objeto de reconocer la situación de las pequeñas empresas, que podrían tener dificultades para aplicar el punto 12, *b),* esto es, «adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a todas las formas de violencia y acoso;».

963. La enmienda no fue adoptada.

964. La Vicepresidenta trabajadora solicitó que se aclarara si, en el punto 12, el texto original «para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo» aseguraría un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

965. La representante adjunta del Secretario General aclaró que la formulación del texto original englobaría el «entorno de trabajo», pero señaló que la adición del término aportaría mayor concreción porque captaría aspectos como las condiciones físicas, el ambiente y las relaciones entre compañeros de trabajo y directivos.

966. En consecuencia, la Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

967. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de la miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda a fin de sustituir «todas las formas de violencia y» por las palabras «la violencia y el» en aras de la coherencia con el texto previamente enmendado.

968. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la inquietud que en su Grupo suscitaba la supresión de «todas las formas de», pero a la luz de las discusiones mantenidas en la Comisión, y habida cuenta de que la definición del punto 3, *a),* abarcaba todas las formas de violencia y acoso, apoyó la enmienda.

969. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la India, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda en aras de la coherencia.

970. La enmienda fue adoptada.

971. El párrafo introductorio del punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, *a)*

972. El punto 12, *a),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 12, *b)*

973. Habida cuenta de la adopción del párrafo introductorio del punto 12, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda presentada para añadir «, teniendo en cuenta, cuando proceda, las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas;» al final del apartado.

974. La Vicepresidenta empleadora solicitó que se volviera a presentar la enmienda para subenmendar su texto a fin de insertar «las características y» delante de «las necesidades». Hizo hincapié en que la mayoría de los empleadores gestionaban pequeñas empresas con necesidades específicas, y que muchas de ellas no contaban con sindicatos ni habían instaurado políticas formales.

975. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, porque socavaba las instituciones consagradas a la negociación colectiva y las relaciones laborales.

976. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, explicó que el párrafo introductorio enmendado brindaba un grado suficiente de flexibilidad para tomar en consideración las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. Por consiguiente, retiró su apoyo a la enmienda.

977. El miembro gubernamental de Cuba no apoyó la inclusión de una lista pormenorizada con los distintos tipos de empresas: si se hiciera referencia a las pequeñas y medianas empresas, también sería preciso mencionar a las grandes empresas o a las empresas transnacionales. Por tanto, no apoyó la enmienda.

978. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron el texto propuesto, dado que esa cuestión se había abordado en el párrafo introductorio del punto 12 adoptado. El miembro gubernamental de Uganda señaló, además, que no existía una definición universal del término «pequeñas y medianas empresas».

979. La Vicepresidenta empleadora respondió que existía un consenso general en cuanto al concepto de «pequeñas y medianas empresas». Sin embargo, la enmienda conllevaría obligaciones para todas las empresas, con independencia de su tamaño, incluidos los negocios familiares, que se enfrentarían a mayores dificultades para aplicar las disposiciones del instrumento. Recalcó la conveniencia de reflexionar con mayor detenimiento sobre las pequeñas y medianas empresas durante la segunda discusión, en 2019.

980. La enmienda no fue adoptada.

981. El punto 12, *b),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 12, *c)*

982. El punto 12, *c),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 12, *d)*

983. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda al apartado *d)* a fin de insertar las palabras «, directivos, supervisores y personas designadas para prestar apoyo» después de «trabajadores», porque también deberían gozar de acceso a la información y a las actividades de capacitación señaladas en ese apartado. El término «personas designadas para prestar apoyo» incluiría a los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

984. La Vicepresidenta empleadora sostuvo que esa formulación no era necesaria, porque la Comisión ya había adoptado una definición amplia del término «trabajador». Asimismo, la enmienda propuesta entrañaría dificultades para las pequeñas y medianas empresas. Además, no quedaba claro el significado de «personas designadas para prestar apoyo».

985. La Vicepresidenta trabajadora explicó que ese término incluía a las personas que representaban a los trabajadores o los empleadores, por ejemplo, los representantes encargados de las cuestiones de recursos humanos.

986. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda.

987. Los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Australia no apoyaron la enmienda porque la amplia definición de «trabajador» que figuraba en el punto 3, *d),* también incluiría a los directivos y a los supervisores.

988. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda a condición de que las personas en cuestión estuviesen incluidas en la definición de «trabajador» que figuraría en el punto 3, *d).*

989. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir «, con inclusión de la tramitación objetiva y eficaz de las quejas» ya que con ello se podría impedir el aumento del acoso.

990. La Vicepresidenta empleadora dijo que la prestación de formación e información debería entenderse como una obligación general. La oradora no apoyó la enmienda.

991. Los miembros gubernamentales del Canadá, Nueva Zelandia, Uganda, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, dado que los mecanismos de presentación de quejas ya se abordaban en el punto 13, *b).*

992. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

993. El punto 12, *d),* fue adoptado sin enmiendas.

994. El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

995. El título «Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 13

Párrafo introductorio

996. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, Australia, Canadá, Estados Unidos, Israel, Japón, Noruega y Suiza, presentaron una enmienda para añadir «adoptar medidas adecuadas para» al final del párrafo introductorio al punto 13.

997. La Vicepresidenta trabajadora observó que el término «adecuadas» ya estaba incluido en los apartados *b)* y *c),* que aportaban flexibilidad suficiente para la aplicación del convenio. La introducción de un calificativo en el texto introductorio plantearía problemas y, por consiguiente, no podía apoyar la enmienda.

998. La Vicepresidenta empleadora apoyó la adopción del enfoque más flexible que aportaba la enmienda propuesta. Consideraba que el texto era acertado, ya que debía versar sobre la adopción de medidas, más que sobre obligaciones absolutas.

999. Los miembros gubernamentales del Brasil, México, Nueva Zelandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

1000. La enmienda fue adoptada.

1001. El texto introductorio del punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, *a)*

1002. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Australia, Canadá, Israel, Japón, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «adoptar medidas adecuadas para asegurar el seguimiento y el control del» por «supervisar y controlar el», ya que «adoptar medidas adecuadas» se incluiría en el texto introductorio y habida cuenta de que los propios gobiernos serían los que supervisarían y controlarían el cumplimiento.

1003. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que los empleadores también tendrían que supervisar y controlar el cumplimiento de las disposiciones.

1004. La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores entendía que el seguimiento y el control del cumplimiento eran una obligación que competía a los Estados Miembros.

1005. A juicio de la miembro gubernamental de Australia la enmienda era más amplia, ya que suprimiría el término «asegurar». La oradora apoyó la enmienda.

1006. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, Filipinas, Tailandia, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1007. El miembro gubernamental de Cuba y la Vicepresidenta empleadora señalaron problemas que planteaban las traducciones al francés y al español, y el Presidente dijo que el Comité de Redacción de la Comisión abordaría cualquier cuestión relacionada con la traducción.

1008. La representante adjunta del Secretario General, en respuesta a una pregunta de la Vicepresidenta trabajadora, dijo que la adopción de la enmienda no tendría ningún efecto en el contenido actual del punto 27.

1009. La enmienda fue adoptada.

1010. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda que proponía sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» en el punto 13, *a),* y recalcó que el concepto amplio de «mundo del trabajo» dificultaría en la práctica la adopción de medidas de control del cumplimiento y de seguimiento.

1011. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda al apartado *a)* para añadir, después de «el mundo del trabajo», «incluida la asignación de recursos financieros y humanos adecuados», ya que era necesario que los gobiernos pusieran a disposición recursos financieros y humanos suficientes, así como sistemas eficaces, para asegurar el seguimiento y el control del cumplimiento.

1012. La Vicepresidenta empleadora expresó que albergaba dudas con respecto a la enmienda, ya que indicaba a los gobiernos dónde asignar los recursos, y la palabra «adecuados» era difícil de definir.

1013. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que la asignación de los recursos necesarios era un deber de los gobiernos. Ello también era aplicable a muchas otras partes del texto y, por lo tanto, la UE y sus Estados miembros no podían apoyar la enmienda.

1014. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, así como los miembros gubernamentales de la India, Indonesia, Nueva Zelandia, Tailandia y Qatar dijeron que no apoyaban la enmienda.

1015. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

1016. El punto 13, *a),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, *b)*

1017. La miembro gubernamental de Australia presentó una enmienda, también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel, Japón, Noruega, Suiza y Estados Unidos, para sustituir «velar por» por la palabra «prever» al principio del apartado *b),* en correspondencia con enmiendas anteriores.

1018. La Vicepresidenta trabajadora dijo que se oponía a la enmienda, ya que el apartado, de ese modo, sólo se aplicaría a las vías de recurso y reparación proporcionadas por el Estado.

1019. La Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y los miembros gubernamentales de Jordania, India y Nueva Zelandia apoyaron la enmienda.

1020. El miembro gubernamental de Zambia, en nombre del grupo de África, y los miembros gubernamentales de Kuwait y Egipto no apoyaron la enmienda.

1021. El miembro gubernamental de Cuba tampoco apoyó la enmienda, ya que se necesitaban medidas de solución de conflictos para las víctimas y los presuntos autores.

1022. La miembro gubernamental del Brasil dijo que *«provide all workers with easy access»* podría ser una redacción mejor que *«provide that all workers have easy access»,* lo que no afectaba a la versión española del texto.

1023. La miembro gubernamental de Australia explicó que la intención no era diluir el texto. Los gobiernos podían proporcionar vías de recurso y reparación, pero era difícil que pudieran asegurar que los trabajadores tuvieran acceso a ellas.

1024. La Vicepresidenta empleadora dijo que las palabras «velar por» eran demasiado categóricas, pues lo único que los gobiernos podían hacer era tomar medidas razonables y realistas a fin de que se prestasen los servicios.

1025. El miembro gubernamental de Cuba dijo que la discusión sobre si era mejor utilizar las palabras «velar por» o «prever» era innecesaria, ya que los Estados Miembros tendrían la obligación de aplicar el convenio a nivel nacional, a fin de obligar a los empleadores a proteger los derechos de los trabajadores. Dado que la palabra «prever» podría resultar poco clara, no apoyó la enmienda.

1026. La representante adjunta del Secretario General explicó que la intención del texto original era que los Estados Miembros adoptaran medidas con miras a lograr determinados resultados, pero no que aseguraran necesariamente dicho logro.

1027. Teniendo en cuenta la explicación proporcionada por la Secretaría, los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana, México, Filipinas, Tailandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1028. La enmienda no fue adoptada.

1029. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «todos los trabajadores» por «todas las personas que trabajan» en el apartado *b),* con el propósito de asegurar que no quedaran excluidas las personas que no fueran consideradas trabajadores.

1030. La Vicepresidenta trabajadora dijo que existía una definición de «trabajador» en el punto 3, por lo que no apoyó la enmienda. La miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo.

1031. El miembro gubernamental de Egipto apoyó la enmienda, señalando que cualquier persona que trabajara, incluidos los empleadores, podría verse afectada por la violencia y el acoso.

1032. El miembro gubernamental de Cuba señaló que, en su opinión, la frase «todas las personas que trabajan» no era lo suficientemente incluyente. Presentó una subenmienda a la enmienda para sustituir «personas que trabajan» por «personas implicadas en casos de violencia y acoso».

1033. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda a la enmienda.

1034. El miembro gubernamental de Cuba hizo notar que la propuesta de subenmienda también tenía en cuenta las inquietudes de otros Estados Miembros.

1035. La representante adjunta del Secretario General explicó que las medidas descritas en el punto 13, *b),* tenían por objeto dar cobertura no sólo a los trabajadores sino a otras personas, como los testigos y por lo tanto eran coherentes con el punto 5 de las conclusiones propuestas en su forma enmendada. Sugirió que el texto podría clarificarse añadiendo las palabras «y otras personas interesadas» después de «trabajadores»

1036. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería el texto de la enmienda original, es decir, sustituir «todos los trabajadores» por «todas las personas que trabajan».

1037. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Vicepresidenta empleadora que confirmara que la redacción propuesta no iba en detrimento de las acciones colectivas; así lo confirmó la Vicepresidenta empleadora.

1038. El miembro gubernamental de Cuba creía que era importante utilizar una formulación que incluyera a las víctimas, los perpetradores, los testigos e incluso a los miembros de la familia de las víctimas, que podrían verse afectados por las repercusiones psicológicas de la violencia y el acoso.

1039. La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda, con el apoyo de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, y Uganda, en nombre del grupo de África, para simplificar el texto sustituyendo «personas implicadas en casos de violencia y acoso» por «personas concernidas».

1040. La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda por considerarla más incluyente.

1041. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba la nueva subenmienda, en el entendimiento de que incluía a terceros y a personas implicadas en casos de violencia y acoso, y que no iba en detrimento de las acciones colectivas.

1042. La enmienda fue adoptada en su forma nuevamente subenmendada.

1043. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir, después de la palabra «apropiadas», «y eficaces», así como otra enmienda para sustituir «, equitativos y eficaces» por «y equitativos» después de la palabra «seguros».

1044. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar, después de «mecanismos de», «denuncia y», arguyendo que unos mecanismos de denuncia seguros servirían de aliciente para que los trabajadores presenten denuncias sin temor a ser objeto de medidas de retaliación.

1045. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.

1046. Los miembros gubernamentales del Brasil y el Canadá apoyaron la enmienda porque consideraban que mejoraba el texto e incluía la importante cuestión de la confidencialidad.

1047. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, subrayó que era fundamental prever mecanismos de denuncia, aunque esta cuestión sería mejor abordarla en una recomendación, habida cuenta de la diversidad de mecanismos nacionales. Además, el apartado *b)* ya incluía la cuestión de la presentación de quejas. Con todo, dijo que no se oponía a la enmienda.

1048. Los miembros gubernamentales de México y Cuba apoyaron la enmienda.

1049. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la denuncia era un derecho básico que debería establecerse en un convenio, ya que las víctimas deberían poder presentar denuncias sin riesgos.

1050. La representante adjunta del Secretario General aclaró que el inciso iv) del apartado *b)* se centraba en la protección de los denunciantes y otras personas, mientras que la denuncia establecía una vía para facilitar información. Así pues, aunque estaban vinculadas, se trataba de dos cuestiones distintas.

1051. El miembro gubernamental de Israel señaló que en su país se distinguía entre mecanismos de denuncia y mecanismos de presentación de quejas. Creía, sin embargo, que la enmienda era potencialmente superflua.

1052. La miembro gubernamental de la India señaló que la cuestión estaba incluida en el inciso i) del apartado *b)* y, por tal motivo, no apoyaba la enmienda.

1053. La miembro gubernamental del Brasil recalcó que la denuncia era un aspecto fundamental, no exigía necesariamente la inversión de recursos, y todos los Estados Miembros podían apoyarla.

1054. La enmienda fue adoptada.

1055. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «, que comprendan:» y los incisos i) a v), arguyendo que su Grupo creía que éstos eran excesivamente prescriptivos, y que debían examinarse en el marco de la recomendación. El Grupo de los Empleadores reconsideraría dichas prescripciones durante sus deliberaciones en apoyo del convenio.

1056. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la enmienda pues, a su juicio, los incisos proporcionaban orientaciones claras a los gobiernos sobre qué se consideraban vías de reparación eficaces, y mecanismos de denuncia y solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces.

1057. Los miembros gubernamentales de Uganda, en nombre del grupo de África, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, Kuwait y Filipinas no apoyaron la enmienda.

1058. La enmienda no fue adoptada.

1059. El párrafo introductorio del punto 13, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, b), i) a iii)

1060. Los incisos i) a iii) fueron adoptados sin enmiendas.

Punto 13, b), iv)

1061. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Japón, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar, después de «victimización», «o las represalias». El cambio se proponía pensando en los denunciantes que, como todos sabían, podían ser objeto de retaliaciones.

1062. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental del Brasil apoyaron la enmienda.

1063. La enmienda fue adoptada.

1064. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda para insertar, después de «los testigos», «, las personas de apoyo designadas».

1065. El inciso iv) del punto 13, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, b), v)

1066. El miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar, después de «social», «, médica».

1067. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Cuba, Brasil, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1068. La enmienda fue adoptada.

1069. El inciso v) del punto 13, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

1070. El punto 13, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, c)

1071. El miembro gubernamental de Israel, en nombre también de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Japón y Noruega, presentó una enmienda para suprimir «apropiadas» y, después de «prever», insertar «, cuando proceda,». La formulación propuesta se utilizaba en el Convenio de Estambul.

1072. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no apoyaba la enmienda porque afectaba el significado del apartado, que preveía sanciones cuando fueran necesarias pero no indicaba que debían utilizarse.

1073. El miembro gubernamental de Israel señaló que la necesidad de aplicar sanciones dependía de los resultados de las investigaciones y el recurso a ellas quizás no siempre fuera una respuesta apropiada.

1074. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo y apoyó la enmienda.

1075. Los miembros gubernamentales del Canadá, Suiza, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda; el miembro gubernamental de Uganda señaló que también podían tomarse otra medidas, como el diálogo, la orientación y el asesoramiento.

1076. El miembro gubernamental de Cuba señaló que la determinación de las sanciones era competencia de los Estados y debía prestarse atención a la adecuación de las respuestas.

1077. El miembro gubernamental de Kuwait dijo que apoyaba el texto original, donde se hablaba de prever sanciones adecuadas.

1078. La enmienda fue adoptada.

1079. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para insertar, después de «sanciones apropiadas», «contra los perpetradores», así como otra enmienda para sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

1080. El punto 13, *c),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13, *d)*

1081. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el apartado *d)*, a fin de eliminar un texto que era excesivamente prescriptivo. Además, los mecanismos especializados de resolución de conflictos ya se habían incluido en los puntos 29 y 30.

1082. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Canadá, Cuba, India, Israel, Filipinas y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda, ya que consideraban que la violencia de género realmente requería mecanismos especializados de solución de conflictos.

1083. La enmienda no fue adoptada.

1084. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda, en nombre asimismo de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Israel, Japón, Noruega y Suiza, para sustituir las palabras «adoptar medidas adicionales para» por «asegurar». Si ya se hubieran adoptado medidas, tal vez no harían falta medidas adicionales; además, asegurar un acceso efectivo podría estar fuera del control de los gobiernos.

1085. La Vicepresidenta trabajadora preguntó a la Oficina si las «medidas adicionales» se referían a las medidas enumeradas en el punto 13 o a las medidas que los gobiernos podrían adoptar en el futuro.

1086. La representante adjunta del Secretario General respondió que el enfoque inclusivo, integrado y sensible a las consideraciones de género del punto 7 era pertinente para todos los puntos de la parte C de las conclusiones propuestas. Ello no significaba necesariamente la introducción de mecanismos adicionales, pero sí la adopción de medidas para incluir una perspectiva que tuviera en cuenta las cuestiones de género en los sistemas judiciales existentes.

1087. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.

1088. El miembro gubernamental de Australia dijo que la expresión «medidas adicionales» planteaba dudas acerca de cuándo se cumplirían los requisitos establecidos en el posible convenio. La palabra «asegurar» introducía el mismo principio, pero establecía un criterio más claro.

1089. El miembro gubernamental de Cuba propuso una subenmienda para sustituir «asegurar» por las palabras «proveer medidas específicas para», a fin de resolver las preocupaciones planteadas por el miembro gubernamental de Australia.

1090. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Israel no apoyaron la subenmienda.

1091. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.

1092. La subenmienda no fue adoptada.

1093. La enmienda fue adoptada, y se desestimó una enmienda posterior.

1094. El miembro gubernamental de Israel presentó una enmienda, en nombre asimismo de los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Japón, Noruega y Suiza, para sustituir «especializados» por «eficaces». La enmienda tenía por objeto aclarar que la violencia de género debía combatirse eficazmente en el sistema judicial ordinario.

1095. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una subenmienda para añadir las palabras «, seguros y que tengan en cuenta las consideraciones de género» después de «eficaces». El punto 13, *b),* ya aseguraba el acceso a mecanismos de solución de conflictos especializados, pero a menudo éstos no tenían en cuenta las consideraciones de género.

1096. La Vicepresidenta empleadora dijo que el texto propuesto era excesivamente prescriptivo y expresó su preocupación por el hecho de que pudiera obstaculizar el apoyo a un posible convenio. No obstante, podría apoyar la enmienda y la subenmienda.

1097. La Vicepresidenta trabajadora dijo que había aspectos singulares de la violencia y el acoso por razón de género que requerían una formación especializada para las personas que se ocupaban de las víctimas. La oradora apoyó la subenmienda.

1098. Los miembros gubernamentales del Brasil y Cuba apoyaron la subenmienda.

1099. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1100. El punto 13, *d),* fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 13, *e)*

1101. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el punto 13, *e):* «reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y tomar medidas para contrarrestarlos». En opinión de su Grupo, el texto era repetitivo y excesivamente prescriptivo.

1102. El miembro gubernamental del Japón, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de China, India y Singapur, retiró una enmienda idéntica. En el texto del punto 6, *j),* en su forma enmendada, ya se hacía referencia a la violencia doméstica y, en el párrafo introductorio del punto 13, en su forma enmendada, se proporcionaba un grado suficiente de flexibilidad.

1103. La Vicepresidenta trabajadora dijo que los efectos de la violencia doméstica deberían figurar en la parte operativa del futuro instrumento, además de en el preámbulo. En el Informe V (1) se habían brindado ejemplos de gobiernos que habían adoptado medidas para exigir a los empleadores que tomaran medidas en los casos de violencia doméstica. El Grupo de los Trabajadores no apoyó la enmienda.

1104. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que la violencia doméstica tenía efectos en el mundo del trabajo, y que ese apartado sólo requería que los Estados miembros los reconocieran y contrarrestaran. El orador apoyó plenamente la inclusión de ese apartado y no apoyó la enmienda.

1105. Los miembros gubernamentales de Australia, Brasil, Canadá, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

1106. La enmienda no fue adoptada.

1107. El punto 13, *e),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 13, *f)*

1108. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar las palabras «, cuando proceda» después de «velar por que», de manera que el texto quedara así: «velar por que, cuando proceda, todo trabajador tenga derecho a interrumpir...». El propósito era introducir cierta flexibilidad, ya que las implicaciones para determinadas personas, como las que trabajan en los servicios de emergencia, no estaban claras.

1109. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el texto simplemente otorgaba a las personas el derecho a alejarse del peligro, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

1110. Los miembros gubernamentales del Canadá, Nueva Zelandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. Este último especificó que los trabajadores tenían derecho a interrumpir una situación de trabajo para alejarse de situaciones de peligro inminente, y que las palabras «motivos razonables» ya transmitían el espíritu de la enmienda.

1111. La enmienda no fue adoptada.

1112. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «y acoso» después de «violencia». No quedaba claro en qué tipo de situaciones los trabajadores podían verse obligados a interrumpir una situación de trabajo debido al acoso, habida cuenta de la amplitud de la definición tal y como había sido adoptada por la Comisión.

1113. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Canadá, Nueva Zelandia, Brasil, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. El acoso podía comportar efectos psicológicos duraderos; por otro lado, el término «inminente» fijaba un umbral alto para la disposición.

1114. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo en retirar la enmienda a condición de que el apartado quisiese decir que los trabajadores tenían el derecho a interrumpir una situación de trabajo debido a una forma de acoso que presentase un peligro inminente y grave para su vida o salud.

1115. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de la India y Suiza, presentó una enmienda para sustituir «violencia y acoso» por «violencia o acoso». Observó que «violencia y acoso» daba a entender que una persona tendría que experimentarlos ambos antes de tener derecho a interrumpir la situación.

1116. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la definición de «violencia y acoso» se había acordado en el punto 3, *a)*. La oradora no apoyó la enmienda.

1117. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que su Grupo prefería separar ambos términos.

1118. Los miembros gubernamentales del Canadá, Egipto, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1119. La enmienda no fue adoptada.

1120. El punto 13, *f),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 13, *g)*

1121. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «los inspectores del trabajo» por «las autoridades pertinentes» y «facultados» por «facultadas» para que la disposición pudiera adaptarse a las prácticas de las distintas jurisdicciones.

1122. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Era importante facultar a los inspectores del trabajo, aunque otros actores también podían tener un papel que desempeñar.

1123. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.

1124. La enmienda no fue adoptada.

1125. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda, también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Estados Unidos, Israel, Japón, Nueva Zelandia, Noruega y Suiza, para insertar «u otras autoridades pertinentes» después de «inspectores del trabajo».

1126. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir «u otras autoridades pertinentes» por «y otras autoridades pertinentes», dado que también podía ser necesario que otras autoridades estuviesen facultadas al respecto.

1127. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda ya que podía plantear problemas en algunos países donde las competencias de las distintas autoridades públicas debían mantenerse separadas.

1128. Los miembros gubernamentales de Australia, India, Israel, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, observaron que en sus países era importante disociar las responsabilidades de las distintas autoridades competentes. No apoyaron la subenmienda.

1129. La Vicepresidenta trabajadora observó que la subenmienda también revestía importancia en relación con el punto 33 de las conclusiones propuestas, que decía «Los inspectores del trabajo y otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género...».

1130. Los miembros gubernamentales de Israel y Estados Unidos señalaron que existía una diferencia cualitativa entre formar a otras autoridades competentes, como se mencionaba en el punto 33, y facultar a otras autoridades competentes.

1131. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, recordó que era fundamental adoptar un enfoque multisectorial que incluyese a los inspectores del trabajo, los inspectores de salud, los formuladores de políticas y los tribunales, entre otros, que, entre todos tendrían que estar facultados para asegurar un seguimiento y control del cumplimiento eficaces de un posible convenio. Cuando los inspectores del trabajo no pudiesen desempeñar una función, como en el caso de los delitos violentos, otras autoridades competentes, como la policía, podrían proporcionar apoyo. El orador apoyó la subenmienda.

1132. Los miembros gubernamentales de la Argentina y Egipto también apoyaron la subenmienda.

1133. Los miembros gubernamentales de la República de Corea, Nueva Zelandia y China no apoyaron la subenmienda.

1134. La Vicepresidenta trabajadora quiso aclarar que al sustituir la «y» por la «o» quería expresar que el servicio de inspección del trabajo u otra autoridad estaría facultado para abordar una situación específica, pero no ambos.

1135. El miembro gubernamental de Israel reconoció que los inspectores del trabajo tenían un importante papel que desempeñar, pero que algunas competencias deberían asignarse a otras autoridades competentes con objeto de tener en cuenta las distintas circunstancias nacionales.

1136. La representante adjunta del Secretario General aclaró que la «y» sería más adecuada si hubiese una intención clara de facultar al servicio de inspección del trabajo. La «o» se ajustaría mejor si existiese un cierto grado de incertidumbre respecto de qué autoridad competente estaría facultada.

1137. La Vicepresidenta empleadora observó que el ámbito de aplicación de los instrumentos propuestos iba mucho más allá de las normas del trabajo y las condiciones laborales, y que abordaba amenazas para la vida. Un ámbito de aplicación tal requeriría intervenciones ajenas a las del servicio de inspección del trabajo. Los gobiernos debían entender las implicaciones de tener que formar y facultar a dichos actores.

1138. La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda, apoyada por los miembros gubernamentales de México, República Dominicana y Argentina, para añadir «, según proceda» después de ««y», a fin de tener presente que los servicios de inspección del trabajo eran fundamentales y necesitarían ser facultados, pero también que otras autoridades competentes podían ser necesarias en otras circunstancias.

1139. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda.

1140. La Vicepresidenta empleadora observó que la nueva subenmienda podía obstaculizar la ratificación en aquellos casos en que los servicios de inspección del trabajo no fueran la autoridad competente. La oradora no apoyó la nueva enmienda.

1141. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán prefería la «o» y no apoyó la nueva subenmienda.

1142. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una subenmienda del siguiente tenor: «velar por que los inspectores del trabajo y, cuando proceda, otras autoridades pertinentes…». La finalidad de la subenmienda era hacer referencia a la inspección y no a los inspectores en concreto, y abarcar además otros tipos de inspección. En algunos países, la inspección del trabajo no tenía un mandato jurídico pero podía tener la posibilidad técnica de abordar la violencia y el acoso. En respuesta a una pregunta formulada por la miembro gubernamental del Brasil sobre las repercusiones de la utilización de la expresión «cuando proceda», explicó que era importante no exigir a los Estados Miembros que empoderaran a sus servicios de inspección del trabajo para abordar la violencia y el acoso, ya que ello aumentaría las posibilidades de ratificación de un futuro convenio.

1143. La Vicepresidenta trabajadora indicó que aceptaba la solución de compromiso que se proponía.

1144. La Vicepresidenta empleadora señaló que los gobiernos debían tener la capacidad de cumplir este requisito.

1145. Los miembros gubernamentales de Israel, y Etiopía, en nombre del grupo de África, apoyaron la nueva subenmienda.

1146. El miembro gubernamental de Australia dijo que prefería la enmienda original pero que no se oponía a la nueva subenmienda.

1147. La miembro gubernamental del Brasil indicó que podía aceptar la subenmienda, pero subrayó que era indispensable empoderar a los inspectores del trabajo.

1148. La enmienda fue adoptada en su nueva forma subenmendada.

1149. Una enmienda propuesta por Filipinas no recibió apoyo y fue desestimada.

1150. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para insertar en el punto 13, *g),* después de «acoso», «, de conformidad con la legislación nacional,», e hizo notar que era probable que su Grupo volviera a presentarla en la segunda discusión de 2019 para su examen.

1151. El punto 13, *g),* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 13, *g)*

1152. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir, después del punto 13, *g),* un nuevo apartado del tenor siguiente: «asegurar el acceso a una protección social adecuada para las víctimas y los derechohabientes, incluida una indemnización, asistencia médica y asistencia psicosocial». La enmienda tenía en cuenta el enfoque inclusivo e integrado cuya importancia habían reconocido los miembros de la Comisión.

1153. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda propuesta porque duplicaba otro texto y, además, no alcanzaría su objetivo en la práctica, considerando la amplia definición del término «trabajadores» que la Comisión había adoptado. Era innecesario añadir otras prescripciones.

1154. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, reconoció que era importante incluir una referencia a la protección social. Sin embargo, la propuesta era de gran alcance y probablemente sería más apropiada en el marco de la recomendación propuesta.

1155. Los miembros gubernamentales de Australia, Israel, Nueva Zelandia, Suiza, y Uganda, en nombre del grupo de África, tampoco apoyaron la enmienda.

1156. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

Nuevo apartado adicional después del punto 13, *g)*

1157. La Vicepresidenta empleadora introdujo una subenmienda a la enmienda presentada por su Grupo para insertar, después del punto 13, *g),* un nuevo apartado del siguiente tenor: «velar por que todas las personas en el trabajo que sean objeto de violencia y acoso en el transcurso de conflictos laborales o como consecuencia de ellos puedan acceder a mecanismos de protección, y se apliquen vías de recurso y reparación y sanciones adecuadas,». La finalidad de la propuesta era proteger a los trabajadores y a los empleadores. El Grupo de los Empleadores recordó que la Comisión había decido conferir un enfoque expansivo a las definiciones y al ámbito de los conceptos de violencia y de acoso, así como al concepto de mundo del trabajo. El mundo del trabajo y los riesgos de violencia y acoso debían integrar las situaciones en que se retiraba el trabajo a una persona o en que un empleador excluía a trabajadores del trabajo. Estas dos situaciones eran factores potenciales de riesgo de violencia y acoso, que podían afectar a empleadores y a trabajadores, con independencia de que éstos estuvieran o no en huelga. En líneas generales, ni los empleadores ni los trabajadores debían ser blanco de violencia y acoso a causa de su función en un conflicto laboral o de su decisión de participar en este tipo de conflictos.

1158. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, a su juicio, la enmienda propuesta vulneraba el derecho a emprender acciones colectivas y, por tal motivo, no apoyaba la propuesta, que cruzaba una línea importante.

1159. La Vicepresidenta empleadora replicó que su Grupo no pretendía vulnerar de ninguna manera el derecho a emprender acciones colectivas legítimas. La enmienda tenía por objeto garantizar que todas las personas quedaran protegidas frente a la violencia y el acoso en esas circunstancias.

1160. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, observó que el Grupo de los Empleadores había llamado la atención en repetidas ocasiones sobre el riesgo de un instrumento excesivamente prescriptivo. La enmienda propuesta, que su grupo no apoyaba, podría dar lugar a leyes que vulneraran el derecho de huelga y a la negociación colectiva.

1161. El miembro gubernamental de Cuba dijo que no podía aceptar una enmienda que pudiera destruir los logros de los movimientos sindicales en todo el mundo en un intento de proteger a los empleadores.

1162. La Vicepresidenta empleadora citó una serie de estudios de caso que demostraban que las personas podían adoptar comportamientos irracionales en las acciones colectivas, poniendo en peligro su salud y seguridad. A su juicio, la enmienda propuesta no era redundante; las acciones colectivas se producían en el mundo del trabajo, y toda forma de violencia y acoso que se produjera a consecuencia de ellas resultaba inaceptable.

1163. En respuesta al comentario formulado por la Vicepresidenta trabajadora, en el sentido de que un número considerable de sindicalistas habían sido asesinados por participar en acciones colectivas legítimas, la Vicepresidenta empleadora precisó que la enmienda propuesta también incluía a estas personas.

1164. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que reconocía que se trataba de una cuestión delicada para el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Podían citarse casos de huelgas y cierres patronales ilícitos; asimismo, había casos de trabajadores acosados por los empleadores por su participación en actividades sindicales y, viceversa, de empleadores acosados por los trabajadores. Pidió al Grupo de los Trabajadores que, con miras a la elaboración de un convenio, determinara en qué parte de las conclusiones propuestas ya se preveían este tipo de situaciones y, a la inversa, pidió al Grupo de los Empleadores que determinara si el texto aún no abordaba esta cuestión.

1165. La Vicepresidenta trabajadora explicó que su Grupo había pedido en repetidas ocasiones al Grupo de los Empleadores que indicara que su intención no era vulnerar el derecho a emprender acciones colectivas a través de los instrumentos propuestos. Declaró que su Grupo no apoyaba la enmienda.

1166. La Vicepresidenta empleadora explicó que su Grupo no pretendía interferir en acciones colectivas legítimas. La enmienda propuesta indicaría con toda claridad que ninguna forma de violencia y acoso era aceptable.

1167. Los miembros gubernamentales de la Argentina y Chile apoyaron la enmienda. La definición amplia de violencia adoptada en las conclusiones propuestas incluía todos los comportamientos inaceptables. Varios convenios de la OIT definían los actos de violencia como aquellos que incluían el uso de la fuerza. Las conclusiones propuestas no incidiría en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

1168. El miembro gubernamental de Cuba señaló que la legalidad de las acciones colectivas la determinaba la legislación nacional aplicable. No obstante, existía el peligro de que la enmienda propuesta previera indemnizaciones distintas de las que ya estaban previstas. Así pues, declaró que no apoyaba la enmienda.

1169. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, convino en que la enmienda era superflua, pues el término «víctima» había sido definido de modo que incluyera a los trabajadores, los empleadores y sus respectivos representantes.

1170. El miembro gubernamental del Japón expresó su acuerdo y señaló que no apoyaba la enmienda.

1171. El miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, convino en que no era necesario enumerar todas las circunstancias en que podían producirse situaciones de violencia ni ser demasiado prescriptivos. La negociación colectiva y las acciones colectivas se abordaban adecuadamente en los puntos 4 y 5. Declaró que su grupo no apoyaba la enmienda.

1172. El miembro gubernamental de Australia dijo que existían ciertas lagunas en materia de protección, en particular en situaciones en las que un trabajador participara en un boicot o en un piquete en otro lugar de trabajo por motivos de solidaridad. Pidió a la Oficina que aclarara si esa situación estaría abarcada por la expresión «mundo del trabajo» en la propuesta de convenio.

1173. La representante adjunta del Secretario General aclaró en primer lugar que el mandato de la Secretaría no incluía formular una interpretación del texto que los mandantes tripartitos estaban negociando. El significado de los puntos que se habían debatido debería determinarlo la propia Comisión. No obstante, podía confirmar que la enmienda hacía referencia a cuestiones que ya estaban abarcadas por puntos que se habían adoptado previamente. Por ejemplo, el punto 4 abarcaba una amplia gama de circunstancias en las que podría haber violencia y acoso en el mundo del trabajo. Asimismo, en el punto 5 se reconocía que los trabajadores, los empleadores y los terceros podían ser víctimas o autores de actos de violencia y acoso. La mención únicamente a los «trabajadores» en el punto 13, *b),* se había modificado por las «personas afectadas», con el fin de que el apoyo a las víctimas fuera más amplio, y no se limitara a las personas incluidas en la definición de «trabajador» adoptada en el punto 3, *d).* Además, en el punto 8, bajo el título «Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección», se establecía claramente la protección de la libertad de asociación y la libertad sindical, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Esos distintos puntos debían leerse conjuntamente para comprender la protección que proporcionaba el instrumento propuesto. El tipo de situación que había planteado el miembro gubernamental de Australia quedaría pues abarcada.

1174. La Vicepresidenta empleadora dijo que le preocupaba la interpretación planteada por la Secretaría, ya que su Grupo deseaba abordar todas las dimensiones de la violencia y el acoso. La Comisión ya había tratado una serie de cuestiones que iban más allá del lugar de trabajo, como la violencia doméstica. El Grupo de los Empleadores no estaba en contra de las acciones colectivas legítimas, pero deseaba que se hiciera frente a los casos de violencia y acoso que ocurrían cuando se producían ese tipo de acciones o a raíz de ellas. Las discusiones sobre los puntos 18, 24 y 25 brindarían nuevas oportunidades para abordar esa cuestión. La oradora indicó asimismo que si el Grupo de los Empleadores hubiera tenido, en ese momento, la posibilidad enmendar el punto 4, habría incluido la situación de las acciones colectivas. Expresó sus dudas sobre la disponibilidad del Grupo de los Empleadores de votar a favor de un instrumento jurídicamente vinculante si no se abordaba esa cuestión. También dijo que esperaba que los gobiernos examinaran más a fondo esa cuestión antes de la segunda discusión, en 2019.

1175. La enmienda no fue adoptada.

1176. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Apoyo y orientaciones

1177. El título «Apoyo y orientaciones» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 14

Párrafo introductorio

1178. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando asimismo en nombre de Australia, Israel, Japón, Noruega y Suiza, propuso una enmienda para añadir, en el párrafo introductorio del punto 14, antes de «asegurar», las palabras «esforzarse por». La intención no era limitar las consultas, sino reconocer que, en última instancia, los gobiernos no podían garantizar la eficacia de las medidas.

1179. La Vicepresidenta trabajadora declaró que la enmienda debilitaba el objetivo del punto, y que los gobiernos tenían la posibilidad de elegir con anterioridad las medidas que se deberían adoptar. Por lo tanto, no apoyó la enmienda.

1180. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.

1181. La enmienda fue adoptada.

1182. El párrafo introductorio del punto 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, *a)*

1183. El punto 14, *a),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 14, *b)*

1184. El miembro gubernamental de Australia, hablando asimismo en nombre de Israel, Japón, Noruega y Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «y otras herramientas» por «u otras herramientas», de modo que los gobiernos sólo estuvieran obligados a proporcionar aquellos instrumentos que consideraran adecuados para un contexto específico.

1185. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Secretaría que aclarara si el texto original ya ofrecía flexibilidad a los gobiernos para elegir las herramientas que debían proporcionar.

1186. La representante adjunta del Secretario General dijo que la elección de las herramientas dependía de las circunstancias. La expresión «y otras herramientas» señalaba la necesidad de proporcionar herramientas distintas de las orientaciones, los recursos y la formación.

1187. La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería el texto original.

1188. La miembro gubernamental del Brasil presentó una subenmienda, con el apoyo del miembro gubernamental de Kuwait, para sustituir «u» por «entre», como solución de compromiso.

1189. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.

1190. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda, porque reducía la flexibilidad de los gobiernos para elegir las herramientas.

1191. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia y el miembro gubernamental de Australia, en nombre asimismo de los Estados Unidos, Israel, Japón y Noruega, no apoyaron la subenmienda.

1192. La subenmienda no fue adoptada.

1193. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda original.

1194. La enmienda fue adoptada.

1195. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al punto 14, *b),* para sustituir «proporcionen» por las palabras «pongan gratuitamente a disposición de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones», y suprimir el resto del texto, desde «a los empleadores» hasta el final del apartado. Explicó que no era necesario incluir a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y que recibir información del gobierno de forma gratuita beneficiaría tanto a los empleadores como a los trabajadores.

1196. El miembro gubernamental de Cuba dijo que la enmienda era un intento de trasladar la responsabilidad de proteger a los trabajadores de los empleadores a los gobiernos.

1197. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que la expresión *«made freely available»* (en la versión inglesa) era una formulación pasiva, mientras que el texto original implicaba un papel más activo por parte de los gobiernos en la difusión de la información. Además, la enmienda eliminaba la referencia a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y a las campañas de sensibilización.

1198. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que las referencias a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y a las campañas de sensibilización eran importantes y, por lo tanto, no apoyó la enmienda.

1199. La Vicepresidenta empleadora dijo que el punto 14, *b),* establecía una obligación a los Estados miembros. El propósito de la enmienda era establecer que, si se proporcionaban orientaciones, recursos, formación y otras herramientas a los interlocutores sociales, ello debía hacerse de manera gratuita.

1200. La enmienda no fue adoptada.

1201. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir las palabras «encargadas de hacer cumplir la ley» por «pertinentes», con el fin de incluir a otras autoridades, como los servicios sociales.

1202. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

1203. La enmienda fue adoptada.

1204. El punto 14, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

1205. El punto 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Medios de aplicación

1206. El título «Medios de aplicación» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 15

1207. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Israel, Japón y Noruega, retiró una enmienda para añadir «, cuando sea necesario» después de «que podrían consistir».

1208. El punto 15 fue adoptado sin enmiendas.

1209. La parte C fue adoptada en su forma enmendada.

D. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación

1210. Respecto a la parte D, a la luz de las decisiones adoptadas por la Comisión, se retiraron cuatro enmiendas presentadas para sustituir las palabras «mundo del trabajo» por la expresión «lugar de trabajo», una enmienda para sustituir «violencia de género» por «violencia y acoso por razón de género», y tres enmiendas para sustituir «violencia por razón de género» por «violencia y acoso».

1211. El título de la parte D, «Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación», fue adoptado sin enmiendas.

Punto 16

1212. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda presentada para suprimir el punto 16.

1213. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Suiza, presentó una enmienda para sustituir el texto comprendido entre «en el que se indique que» y el final del punto por «conciso y específico» a fin de que el texto resultante rezara como sigue: «La recomendación debería contener un preámbulo conciso y específico».

1214. La Vicepresidenta trabajadora hizo notar que el texto original utilizaba lenguaje estándar y, por tanto, debería mantenerse.

1215. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y lamentó que no se hubiera planteado una iniciativa similar en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio.

1216. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, y Uganda, hablando en nombre del grupo de África, indicaron que, si bien valoraban positivamente el propósito de la enmienda, preferían mantener la redacción estándar.

1217. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda a fin de que se restableciera el texto original después de «conciso y específico».

1218. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Secretaría que aclarara el tipo de texto que presentaría el preámbulo de la recomendación.

1219. La representante adjunta del Secretario General aclaró que, en el caso de una recomendación que complementaba un convenio, el preámbulo normalmente era breve y, por lo general, contenía información fáctica, como la fecha y el lugar de adopción, así como el título del convenio al que complementaba. El texto original del punto en cuestión se había tomado del

primer párrafo de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

1220. La Vicepresidenta trabajadora prefirió el texto original y no apoyó la subenmienda. El texto ya era conciso.

1221. La Vicepresidenta empleadora señaló su preferencia por mantener las palabras «conciso y específico».

1222. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la subenmienda.

1223. La enmienda no fue adoptada.

1224. El punto 16 fue adoptado sin enmiendas.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

1225. El título «Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 17

1226. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda para suprimir «contemplar todas las formas de» después de «los Miembros deberían», de modo que el tenor del texto fuera el siguiente: «… los Miembros deberían abordar la violencia y acoso en el mundo del trabajo…».

1227. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1228. La Vicepresidenta trabajadora no formuló objeciones al respecto.

1229. La enmienda fue adoptada.

1230. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda con objeto de insertar «y del empleo» en la tercera línea, después de «legislación laboral», con la finalidad de que se reconociera la pertinencia de la legislación en materia de empleo para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en algunos contextos nacionales.

1231. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

1232. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, y Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1233. La enmienda fue adoptada.

1234. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «y la legislación sobre violencia doméstica» después de «no discriminación». Muchos gobiernos habían aprobado disposiciones legislativas sobre la violencia doméstica y el mundo del trabajo; se debería seguir alentando ese tipo de legislación.

1235. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, pues esas leyes no estaban en vigor en todos los Estados Miembros y la violencia doméstica se trataba ya en otros tipos de leyes.

1236. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que la violencia doméstica merecía un tratamiento específico, como había acordado la Comisión en sus deliberaciones sobre los puntos 6, *g),* y 13, *e)*. Dado que la referencia específica a la legislación sobre la violencia doméstica suscitaba algunas preocupaciones, no apoyó la enmienda.

1237. El miembro gubernamental de Australia dijo que estaba de acuerdo con la UE y sus Estados miembros. Propuso una subenmienda para insertar las palabras «incluida la violencia doméstica,» después de «en el mundo del trabajo» y suprimir «y la legislación sobre violencia doméstica» después de «no discriminación».

1238. El miembro gubernamental de Cuba dijo que la subenmienda propuesta ampliaría el alcance de la convención y la recomendación. No obstante, no apoyó la subenmienda.

1239. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Israel y México estuvieron de acuerdo con los miembros gubernamentales de Cuba, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

1240. El miembro gubernamental de Australia retiró la subenmienda.

1241. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

1242. El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 18

1243. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, en particular los que se desempeñan en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con» por «Al abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, los Miembros deberían respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos establecidos en».

1244. La Vicepresidenta trabajadora, la miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.

1245. La Vicepresidenta empleadora expresó su decepción por la falta de apoyo a la enmienda, ya que la redacción propuesta estaba en consonancia con la de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Los empleadores también deberían gozar del derecho a la libertad de asociación, al igual que los gobiernos que fueran empleadores. Si bien su Grupo estaba dispuesto a aplazar el debate, se volvería a examinar la cuestión en las deliberaciones de la Comisión que tendrían lugar en 2019.

1246. La enmienda no fue adoptada.

1247. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre asimismo de los miembros gubernamentales de Australia, Israel, República de Corea y Noruega, retiró una enmienda en la que se proponía sustituir «están» por «podrían estar» en la segunda línea, antes de «más expuestos».

1248. El punto 18 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 19

Párrafo introductorio

1249. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar en el texto introductorio, después de «medidas», «apropiadas», argumentando que las medidas podían no ser universalmente aplicables.

1250. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El diálogo social era el mecanismo fundamental mediante el cual los trabajadores y los empleadores podían abordar los problemas que se planteaban en el mundo del trabajo. Los trabajadores eran quienes estaban mejor situados para identificar los riesgos y las soluciones.

1251. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. Al miembro gubernamental de Nueva Zelandia le parecía innecesaria, pues estaba implícito que las medidas que se tomaran serían apropiadas.

1252. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Israel, Tailandia, Estados Unidos, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1253. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Nueva Zelandia convinieron en apoyar la enmienda, en el entendimiento de que la palabra «apropiadas» no tendría ramificaciones importantes.

1254. La enmienda fue adoptada.

1255. El párrafo introductorio del punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 19, *a)*

1256. El miembro gubernamental de Israel, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para» por «alentar a los interlocutores sociales a que incluyan en los convenios colectivos disposiciones encaminadas a». El texto rezaría como sigue: «alentar a los interlocutores sociales a que incluyan en los convenios colectivos disposiciones encaminadas a prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y». La finalidad de la enmienda no era vulnerar la negociación colectiva sino aclarar el papel y las responsabilidades de los Estados Miembros, de conformidad con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

1257. La Vicepresidenta empleadora señaló que los convenios colectivos no iban a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y los Estados Miembros no deberían alentar necesariamente a los interlocutores sociales a algo más que a promover la negociación colectiva. Introdujo una subenmienda para sustituir el texto del apartado por otro del siguiente tenor: «promover el papel de la negociación colectiva para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y».

1258. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la finalidad del apartado era crear un entorno para la negociación colectiva que contribuyera a prevenir la violencia y el acoso. Ello podía lograrse mediante la negociación colectiva a todos los niveles, y por eso mismo debía alentarse, de

conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Grupo de los Trabajadores no apoyó ni la subenmienda ni la enmienda.

1259. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Canadá, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron ni la subenmienda ni la enmienda. Los gobiernos podían alentar la negociación colectiva pero no determinar el contenido de los convenios.

1260. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.

1261. El miembro gubernamental de Israel retiró la enmienda.

1262. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para sustituir «fomentar» por «promover el papel de».

1263. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «a todos los niveles» por «, cuando proceda». No todos los lugares de trabajo recurrían a la negociación colectiva; era un medio, pero no el único, de abordar la violencia y el acoso.

1264. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

1265. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. Había distintos niveles a los que podía tener lugar la negociación colectiva, como a nivel empresarial o sectorial.

1266. La Vicepresidenta empleadora recordó que los marcos legales variaban, y que la negociación colectiva no siempre se celebraba a todos los niveles.

1267. La enmienda no fue adoptada.

1268. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir «a todos los» por «en distintos», para que el texto del apartado *a)* dijese «fomentar la negociación colectiva en distintos niveles...».

1269. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, remitiendo a sus comentarios anteriores sobre la cuestión.

1270. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que su Grupo no podía aceptar la implicación de que los gobiernos pudiesen alentar sólo una modalidad de negociación colectiva por encima de otras.

1271. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, coincidía con el Grupo de los Trabajadores y, junto al miembro gubernamental de la Argentina, no apoyaron la enmienda.

1272. Los miembros gubernamentales de Australia y Estados Unidos apoyaron la enmienda.

1273. El miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

1274. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre el miembro gubernamental de Israel, presentó una enmienda para insertar «, y otras formas de participación de los trabajadores según proceda» después de «negociación colectiva». La propuesta tenía por objeto ampliar el ámbito de aplicación de los actores con los que podían

celebrarse las consultas, y asegurar que se tuviera en cuenta a los trabajadores que pudiesen no estar vinculados a un proceso formal de negociación.

1275. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.

1276. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en la medida en que mitigaba al amplio ámbito de aplicación de la expresión «a todos los niveles».

1277. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Egipto, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1278. La enmienda no fue adoptada.

1279. La Vicepresidenta empleadora dijo que había oído comentarios según los cuales se ponían en duda los motivos aducidos por el Grupo de los Empleadores en apoyo del principio según el cual todas las personas, incluidas las personas LGBTI, deberían recibir protección frente a la violencia y el acoso. Recalcó que el Grupo de los Empleadores albergaba graves preocupaciones respecto al texto adoptado hasta entonces, toda vez que su formulación se basaba en la exclusión de determinados colectivos del ámbito de protección. La oradora manifestó su decepción por el hecho de que se retiraran enmiendas trascendentales sin debatirlas suficientemente y señaló que, en el pasado, las diferencias en lo concerniente a la negociación colectiva — como el uso de la expresión «la negociación colectiva a todos los niveles» — se habían traducido en falta de apoyo a determinadas normas internacionales del trabajo, como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). La inclusión de la expresión «negociación colectiva a todos los niveles» apuntaría a que los gobiernos fomentasen todos los niveles de negociación colectiva sobre la prevención de la violencia y el acoso, y resultaría sumamente problemática para el Grupo de los Empleadores. Además, generaba una incertidumbre innecesaria, al existir distintas prácticas aplicables en cada plano nacional. La oradora también se mostró preocupada ante la falta de debate y de diálogo social significativo sobre asuntos que revestían gran importancia para los empleadores. Afirmó, asimismo, que la versión del texto adoptada hasta el momento era insuficiente para considerarse un punto de partida para la segunda discusión de la Comisión que tendrá lugar en 2019. Además, el Grupo de los Empleadores se preguntaba si el tripartismo funcionaba eficazmente en la Comisión, donde no parecían atenderse la diversidad de opiniones, sino que se tomaban en consideración las expresiones más vehementes. Finalmente, la oradora recalcó que su Grupo había acudido con un talante abierto para tratar preocupaciones profundamente humanas y problemas sumamente acuciantes, e instó a la Comisión a que no escatimara esfuerzos para presentar uno o más instrumentos que pudieran suscitar un respaldo amplio y permitiesen lograr cambios reales.

1280. La Vicepresidenta trabajadora reiteró su posición de que la violencia y el acoso eran prácticas deleznables y las personas LGBTI estaban particularmente expuestas a ellas. Su Grupo estaba resto a incluir a los trabajadores y las trabajadoras LGBTI en la protección brindada por los instrumentos, pero admitió que ello conllevaría problemas para algunos Estados Miembros. A fin de lograr un convenio complementado por una recomendación con un elevado índice de ratificaciones era imprescindible escuchar a todas las partes de la discusión.

1281. El Presidente reiteró que la OIT tenía la oportunidad de mostrar al mundo que sus mandantes contaban con las herramientas necesarias para abordar la violencia y el acoso. Aunque podían existir puntos de vista diferentes sobre el mejor modo de proceder, todos convenían en la necesidad de tratar esa cuestión. Explicó, además, que abrigaba la esperanza de poder evitar la polarización vista al examinar otras cuestiones. Aunque el progreso de las discusiones era lento, la Comisión podía avanzar, en un ambiente de cooperación y entendimiento mutuo.

1282. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir las palabras «y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo» por «y apoyar a los trabajadores que sean víctimas de la violencia doméstica». Acto seguido, propuso una subenmienda a fin de que el texto rezara como sigue: «y tomar medidas para remediar los efectos de la violencia doméstica». De ese modo, el texto sería acorde a la formulación del punto 13, *e)*.

1283. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.

1284. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la enmienda, en su forma subenmendada, introducía un cambio de significado sustancial. Afirmó, asimismo, que en el punto 31 también se aludía al punto 13, *e)*.

1285. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

1286. El punto 19, *a),* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 19, *b)*

1287. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda con objeto de sustituir la palabra «facilitar» por «alentar» en el punto 19, *b)*. Explicó que el cambio propuesto permitiría captar mejor las realidades de aquellos países en los que los gobiernos puede que no estuvieran en disposición de facilitar la negociación colectiva.

1288. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la finalidad del apartado era establecer un entorno propicio para la negociación colectiva ajeno a interferencias gubernamentales. No apoyó la enmienda.

1289. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. El miembro gubernamental de Australia expresó la misma opinión.

1290. El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda.

1291. El miembro gubernamental de Israel pidió a la Secretaría que aclarara si el término «facilitar» conllevaría una «intervención excesiva» de los gobiernos en los asuntos de los interlocutores sociales.

1292. La representante adjunta del Secretario General explicó que, en el texto en cuestión, el término «facilitar» hacía referencia al suministro de información, como la relacionada con buenas prácticas, con miras a facilitar la negociación colectiva.

1293. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a fin de sustituir «alentar» por «apoyar».

1294. La Vicepresidenta trabajadora, así como los miembros gubernamentales de Israel y Argentina, apoyaron la subenmienda.

1295. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1296. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda presentada para insertar «, cuando sea necesario,» después de la palabra «colectiva».

1297. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una enmienda a fin de sustituir «mediante» por «sobre la base de» para garantizar el respeto por las situaciones específicas de los diferentes Estados Miembros.

1298. La Vicepresidenta empleadora consideró que la enmienda era de carácter lingüístico.

1299. La Vicepresidenta trabajadora, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, no apoyó la enmienda. El objetivo del texto original era lograr el apoyo activo de los gobiernos para conseguir un intercambio de tendencias y buenas prácticas en materia de negociaciones y de negociación colectiva.

1300. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, retiró la enmienda.

1301. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir, después de «información», todo el texto hasta el final del apartado, habida cuenta de su naturaleza excesivamente prescriptiva.

1302. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y recalcó que la finalidad de una recomendación era brindar orientaciones, entre otras cosas, mediante el establecimiento de buenas prácticas.

1303. Los miembros gubernamentales de la Argentina y el Canadá no apoyaron la enmienda.

1304. La enmienda no fue adoptada.

1305. El punto 19, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

1306. El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20

1307. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el punto 20, ya que, a su juicio, crearía problemas extraterritoriales a los Estados Miembros.

1308. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, destacaron la importancia de incluir una disposición sobre los trabajadores migrantes y, por ende, no apoyaron la enmienda.

1309. El miembro gubernamental de la Argentina y la miembro gubernamental de México no apoyaron la enmienda.

1310. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

1311. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «con independencia de su condición de migrantes, y» después de «los trabajadores migrantes».

1312. La Vicepresidenta empleadora destacó que, de hecho, todas las personas deberían estar protegidas.

1313. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Kuwait, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

1314. La miembro gubernamental de México apoyó la enmienda y recordó las discusiones de la Comisión para la Migración Laboral de la OIT y el Pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular.

1315. La miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que los trabajadores migrantes debían estar protegidos, por ejemplo mediante disposiciones sobre SST. No obstante, se preguntaba qué implicaciones tenían la visión amplia de la violencia y el acoso que figuraba en el punto 20 y la definición de trabajadores en la parte B, que también incluía a las personas en busca de empleo. Se preguntaba asimismo si los empleadores se verían obligados a contratar a migrantes carentes de permiso de trabajo. También estaba la cuestión de la extraterritorialidad en el contexto de los países de origen, de destino y de tránsito. La oradora no apoyó la enmienda.

1316. El miembro gubernamental de Cuba explicó que la razón de adoptar un instrumento era proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso. Los trabajadores migrantes debían estar protegidos.

1317. A la miembro gubernamental de la República Dominicana le preocupaba que el ámbito de aplicación de la enmienda fuese más allá del lugar de trabajo. Podía, no obstante, apoyar la enmienda.

1318. La miembro gubernamental de Egipto preguntó si, de hecho, la enmienda recomendaba que los Estados Miembros debían proteger a los inmigrantes ilegales.

1319. Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora dijeron que el punto 20 aseguraba la protección de todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condición de migrantes.

1320. El miembro gubernamental de la Argentina subrayó la importancia que revestía el punto, que guardaba relación con las protecciones contra la explotación y el trabajo forzoso, a los que los trabajadores migrantes eran particularmente vulnerables.

1321. La enmienda fue adoptada.

1322. El miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Israel, Noruega, Nueva Zelandia y Suiza, presentó una enmienda para insertar «en el mundo del trabajo» después de «la violencia y el acoso» y suprimir «, en los países de origen, de destino y de tránsito». La enmienda abordaba la cuestión de la extraterritorialidad y vinculaba la protección a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1323. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1324. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el punto 20 proporcionaba orientaciones de utilidad para los Estados Miembros que eran países de origen, de destino y de tránsito.

1325. El miembro gubernamental de Kuwait, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina y el Brasil, y no apoyó la enmienda. El empleo podía originarse en un país de origen y trasladarle más tarde a un país de destino.

1326. El miembro gubernamental de Israel explicó que el objetivo de la enmienda era suprimir cualquier ambigüedad que pudiese albergar el punto 20. El texto original podía implicar que un Estado Miembro tendría que otorgar protecciones a los trabajadores migrantes en los países de origen y de tránsito.

1327. El miembro gubernamental de Cuba, con el apoyo de la miembro gubernamental del Brasil, propuso una subenmienda para insertar «según proceda» después de «países de origen, de destino y de tránsito».

1328. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de la República Dominicana apoyaron la enmienda.

1329. La subenmienda fue adoptada.

1330. El punto 20 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21

1331. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo del miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda para insertar «, según proceda,» después de «velar», ya que algunos Estados Miembros aún no habían ratificado los instrumentos enumerados.

1332. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que suprimiría la referencia a los convenios fundamentales. Aclaró que, a tenor de lo dispuesto en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), los Estados Miembros se comprometían a respetar y promover los principios y derechos de los convenios fundamentales, independientemente de si los hubiesen ratificado.

1333. La Vicepresidenta empleadora consideraba que la lista de instrumentos podía obstaculizar la ratificación. La oradora apoyó la enmienda.

1334. El miembro gubernamental de Kuwait reiteró que los convenios fundamentales enumerados deberían tomarse en consideración, aunque no hubiesen sido ratificados.

1335. La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró la enmienda.

1336. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Noruega y Suiza, presentó una enmienda para insertar «en el empleo» después de «no discriminación».

1337. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1338. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque con «empleo» no se abarcaban todos los convenios apropiados, como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que incluía la ocupación, además del empleo.

1339. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.

1340. La enmienda no fue adoptada.

1341. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, introdujo una enmienda para añadir, al final del punto, «, así como otros instrumentos pertinentes.».

1342. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil, Canadá y Kuwait apoyaron la enmienda.

1343. La enmienda fue adoptada.

1344. El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Medidas de prevención

1345. El título «Medidas de prevención» fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22

1346. El miembro gubernamental de Australia presentó una enmienda para insertar, después de «instrumentos», «pertinentes», de modo que el texto rece como sigue: «… tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo,», con lo que el instrumento estaría orientado hacia el futuro.

1347. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.

1348. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, observando que las recomendaciones proporcionaban orientaciones y todos los instrumentos sobre SST eran pertinentes respecto a la violencia y el acoso en el trabajo.

1349. La enmienda fue adoptada.

1350. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para suprimir el texto desde «, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores» hasta el final del punto 22. La lista de los instrumentos era larga, estaba incompleta y establecía una jerarquía innecesaria.

1351. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, que era prácticamente idéntica a una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. Enumerar los instrumentos, muchos de los cuales no habían recibido un número importante de ratificaciones, podía generar divisiones y crear obstáculos.

1352. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las enmiendas. La referencia a otros instrumentos proporcionaba orientaciones útiles.

1353. La miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la propuesta. La lista de instrumentos desviaba la atención de la cuestión de fondo y con el tiempo podía resultar redundante.

1354. Las enmiendas fueron adoptadas y se desestimó una enmienda conexa.

1355. El punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23

Párrafo introductorio

1356. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir todo el párrafo introductorio por «Los Miembros deberían alentar a los empleadores a consultar, cuando proceda y en conformidad con la legislación nacional vigente, a los trabajadores y sus representantes acerca de las políticas sobre violencia y acoso a que se hace referencia en el punto 12, *b),* y, cuando sea posible, esas políticas deberían:». Las pequeñas empresas y las

empresas familiares quizás no estuvieran en condiciones de cumplir el requisito relativo a las consultas.

1357. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en las recomendaciones, que proporcionaban orientaciones, era mejor emplear una formulación flexible. Los trabajadores deberían participar en la elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas de los empleadores sobre la violencia y el acoso. Declaró que no apoyaba la enmienda.

1358. El miembro gubernamental de Australia señaló que los gobiernos tenían la obligación de exigir que los trabajadores participen en los procesos de consulta. Sin embargo, dado que la definición de «trabajadores» era demasiado general, la celebración de consultas con algunos grupos incluidos en dicha categoría, como las personas en busca de empleo, plantearía dificultades.

1359. Los miembros gubernamentales del Canadá, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1360. Tras una pregunta formulada por el miembro gubernamental de Israel, la Vicepresidenta trabajadora pidió a la Secretaría que indicara si el texto recomendaba la celebración de consultas con las personas en busca de empleo.

1361. La representante adjunta del Secretario General indicó que el punto 12, que había sido objeto de una discusión exhaustiva y se había adoptado la víspera, comprendía los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en particular las políticas y los mapas de riesgos, que se aplicarían a las personas que efectivamente estuvieran trabajando.

1362. La Vicepresidenta empleadora se refirió al punto 12, *b),* que exigía la adopción de medidas particulares, y al punto 16, donde se indicaba que las disposiciones de la recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del convenio. Así pues, dijo que las definiciones y el ámbito de aplicación generales que se habían acordado planteaban problemas en todo el texto.

1363. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para insertar, después de «Los Miembros deberían», «, según proceda, especificar que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política sobre violencia y acoso adoptada por el empleador a la que se hace referencia en el punto 12, *b),* y dicha política debería».

1364. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos e Israel pidieron que se aclarara el empleo de la palabra «especificar».

1365. La representante adjunta del Secretario General señaló que «especificar» se había utilizado en el sentido de «indicar» o «explicar». No se trataba de especificar cómo o cuándo deberían celebrarse esas consultas.

1366. La miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló con inquietud que los futuros lectores del texto del convenio tendrían que interpretarlo sin tener presentes las discusiones de la Comisión. Así pues, era importante indicar claramente qué personas estaban incluidas y cuáles no.

1367. La Vicepresidenta empleadora dijo que era importante tener en cuenta a una amplia gama de empleadores, incluidas las empresas familiares, que tendrían que comprender la aplicación práctica del texto. Dijo que prefería la enmienda, ya que la subenmienda complicaba la cuestión.

1368. La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería el texto original, ya que sería apropiado utilizar las palabras «deberían participar», y no «alentar».

1369. El miembro gubernamental de Australia y el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, manifestaron que preferían la subenmienda.

1370. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada, y algunas enmiendas fueron desestimadas.

1371. El párrafo introductorio del punto 23 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, *a)*

1372. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para que, con el fin de mantener la coherencia, se sustituyera «no se tolerará ninguna forma de violencia y acoso» por «la violencia y el acoso no se tolerarán». Contó con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina y la India.

1373. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1374. La enmienda fue adoptada.

1375. El punto 23, *a),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, *b)*

1376. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir el texto del punto 23, *b),* por el texto siguiente: «incluir medidas para prevenir la violencia y el acoso». Explicó que la referencia a programas y a objetivos mensurables podría resultar demasiado onerosa para las pequeñas empresas.

1377. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que eliminaba la referencia a los programas de prevención.

1378. Los miembros gubernamentales del Canadá, Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, y Brasil manifestaron que preferían el texto original, aunque la miembro gubernamental del Brasil solicitó a la Secretaría que proporcionara ejemplos de «objetivos mensurables».

1379. La representante adjunta del Secretario General explicó que se trataba de objetivos fijados sobre la base de los problemas identificados, por ejemplo, la reducción de los casos de estrés psicológico. A la hora de determinar las mejoras concretas, era necesario tener en cuenta el tamaño y la naturaleza de la empresa.

1380. El miembro gubernamental de Israel coincidió con la miembro gubernamental del Brasil en el apoyo a los programas de prevención, aunque señaló que éstos podrían no incluir siempre objetivos mensurables. Propuso una subenmienda para insertar «, según proceda,» antes de «con objetivos mensurables», que contó con el apoyo de la miembro gubernamental del Brasil.

1381. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.

1382. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1383. El punto 23, *b),* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, *c)*

1384. El punto 23, *c),* fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del punto 23, *c)*

1385. El miembro gubernamental de Suiza, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado después del punto 23, *c),* cuyo contenido sería: «promover medidas de organización para reducir las tensiones y los conflictos en el lugar de trabajo». La enmienda tenía el propósito de apoyar la puesta en marcha de programas de prevención primaria para abordar los problemas en su origen, a fin de eliminar los factores desencadenantes de la violencia y el acoso.

1386. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, porque un aumento de las prescripciones dificultaría la aplicación de esas políticas por parte de las pequeñas empresas.

1387. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que no estaba de acuerdo con la introducción de dos nuevos conceptos («tensiones» y «conflictos») en ese punto del texto. Presentó una subenmienda para sustituir «las tensiones y los conflictos en el lugar de trabajo» por «los riesgos de violencia y de acoso en el mundo del trabajo».

1388. La Vicepresidenta trabajadora, la miembro gubernamental del Canadá y el miembro gubernamental de Uganda, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1389. La enmienda no fue adoptada.

Punto 23, *d)*

1390. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el punto 23, *d)*. La amplia definición de trabajador adoptada en el texto dificultaba la identificación de las personas que debían ser consultadas, informadas o formadas. Además, los representantes de los trabajadores podían no estar presentes en las pequeñas empresas y la referencia a las «modalidades aplicables» no quedaba clara.

1391. La Vicepresidenta trabajadora dijo que apoyaba el texto original y que era importante que se consultara a los trabajadores y sus representantes. Había dos convenios, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que contenían disposiciones sobre las consultas con los trabajadores con independencia del tamaño de la empresa.

1392. El miembro gubernamental de Australia dijo que estaba de acuerdo con la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, y que no apreciaba qué valor añadía el apartado *d),* porque en el párrafo introductorio del punto 23 ya se establecía que los trabajadores y sus representantes deberían participar en el diseño, la aplicación y el seguimiento de estas políticas.

1393. El miembro gubernamental de Israel solicitó a la Secretaría que aclarara cuál era la intención del apartado *d)*.

1394. La representante adjunta del Secretario General dijo que la intención había sido hacer hincapié en la forma en que los trabajadores y sus representantes podían ser consultados, informados y capacitados, por ejemplo, mediante carteles, boletines y correos electrónicos. Se debía llegar a todas las partes interesadas, especialmente cuando los trabajadores no dominaban el idioma del lugar de trabajo.

1395. El miembro gubernamental de Israel dijo que consideraba que el apartado *d)* no cumplía el propósito de la Oficina y, por lo tanto, apoyó la enmienda.

1396. La enmienda fue adoptada. Una enmienda posterior fue desestimada.

1397. El punto 23, *d),* fue suprimido.

Puntos 23, e), a 26

1398. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, presentó una moción en virtud del artículo 63 del Reglamento de la Conferencia para aplazar la discusión de las enmiendas a los puntos 23, *e),* a 25, y pasar a examinar el punto 26. Durante la discusión del punto 10, se había suprimido una lista de grupos vulnerables del texto a condición de que la discusión sobre los grupos vulnerables se retomase como subenmienda al punto 26 de la recomendación.

1399. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no veía razón alguna para alejarse del procedimiento establecido de ir avanzando apartado por apartado. Era evidente que el objetivo era entablar una discusión sobre el colectivo LGBTI, pero era un tema sobre el que no podría alcanzarse ningún consenso, razón por la cual se había adoptado la expresión «grupos vulnerables», para dar cabida a las distintas realidades nacionales. Además, África no podía ser parte de un instrumento que mencionase la orientación sexual o el colectivo LGBTI. Si bien el grupo de África había aceptado la inclusión de una referencia a la «orientación sexual» en las Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), su postura ya no era la misma. Si la Comisión deseaba seguir por ese camino, el grupo de África ya no participaría en las discusiones. La Comisión parecía faltarle al respeto a la cultura y a los valores africanos.

1400. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la exclusión del colectivo LGBTI y recordó el difícil compromiso que habían alcanzado en el punto 10; apoyó la moción.

1401. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia también apoyó la moción.

1402. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán recordó a la Comisión que el objetivo último que todos compartían era poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Era aconsejable que los miembros de la Comisión no reabriesen el debate sobre los grupos vulnerables. No se había excluido a nadie de las disposiciones del instrumento y no se debería situar al grupo de África en una posición difícil. Se opuso a la moción.

1403. La miembro gubernamental del Brasil señaló que los distintos países tenían posturas distintas y dificultades que superar. El Brasil estaba orgulloso de su comunidad LGBTI y apoyaba su derecho a la protección contra la violencia y el acoso. La oradora instó a los miembros de la Comisión a no negar la oportunidad de debatir la cuestión y encontrar un texto que abordase las preocupaciones de todos. Era importante debatir las vulnerabilidades especiales de todas las personas que aparecían en la lista. Por consiguiente, apoyó la moción presentada por el miembro gubernamental de Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros.

1404. El miembro gubernamental de Israel rechazó la idea de que la Comisión no respetaba algunas culturas. Había sido posible hablar sobre otras cuestiones y poner de relieve a otros grupos de personas. El orador apoyó la moción.

1405. La miembro gubernamental del Canadá lamentaba que el grupo de África hubiese abandonado la discusión. Habida cuenta del compromiso alcanzado sobre el punto 10, la oradora apoyó la moción. Los miembros gubernamentales de Australia, Islandia, Noruega y Suiza estuvieron de acuerdo.

1406. La Vicepresidenta trabajadora no consideraba que la decisión adoptada para enmendar el punto 10 tuviese por objeto excluir la lista de personas. Muchos miembros de la Comisión, inclusive del grupo de África, habían hecho declaraciones apasionadas sobre los grupos vulnerables. La lista incluía no sólo a los trabajadores LGBTI, sino también a los pueblos indígenas, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores afectados por el sistema de castas y los miembros de las minorías étnicas, entre otros. Todo el mundo intentaba encontrar la forma de avanzar, a través de tiempos difíciles y discusiones emotivas, con objeto de alcanzar el objetivo de adoptar un convenio susceptible de ser ratificado. La homosexualidad había sido ilegal en su antiguo país, pero la ley había cambiado. El objetivo del debate era intercambiar opiniones con los demás participantes, dar a los demás espacio para reflexionar y mantener abierta la posibilidad de que las opiniones podían cambiar. Durante muchos años, algunos países habían impuesto sus leyes, reglamentos y creencias a otros países. Era hora de dejar de hacerlo y de ponerse en el lugar del otro. Todos perseguían el mismo objetivo, pero era de vital importancia que lo hicieran juntos. Los países para los que era difícil aceptar algunas ideas no deberían ser rechazados, sino que se les debería implicar. La oradora pidió al Presidente que indicase si era posible, desde el punto de vista del procedimiento, clausurar el debate sobre esa cuestión y mantener el diálogo abierto con todos los miembros.

1407. La miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo, señaló que se oponía a reabrir la discusión y se opuso a la moción.

1408. El Presidente lamentaba que el grupo de África hubiese abandonado la discusión. Era desafortunado que la Comisión no pudiera ponerse de acuerdo sobre cómo proteger a los grupos vulnerables y menos aún sobre de qué grupos se trataba. Tras realizar una votación a mano alzada a título indicativo, observó que la moción de la UE y sus Estados miembros gozaba de un amplio apoyo entre los miembros de la Comisión.

1409. La moción de pasar a la discusión del punto 26 fue adoptada.

1410. Se presentó una enmienda para sustituir el texto a partir de «o de otros grupos» hasta el final del punto por «y otros grupos vulnerables».

1411. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia, con el apoyo de los miembros gubernamentales del Canadá, y Francia, en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso una subenmienda para insertar, después de «y otros grupos vulnerables,» la lista de grupos vulnerables que figuraba originalmente en los apartados del punto 10 de las conclusiones propuestas con miras a un convenio: «incluidos: *a)* los trabajadores jóvenes y de edad; *b)* las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares; *c)* los trabajadores con discapacidad; *d)* los trabajadores que viven con el VIH; *e)* los trabajadores migrantes; *f)* los trabajadores de pueblos indígenas y tribales; *g)* los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas; *h)* los trabajadores afectados por el sistema de castas, e *i)* los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.».

1412. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, indicó que la finalidad de la subenmienda era integrar en la recomendación la lista de grupos vulnerables, según lo acordado como parte de las negociaciones en torno al punto 10. La intención nunca había sido la de excluir del diálogo a ningún grupo. Así pues, y habida cuenta de que al parecer la Comisión no estaba dispuesta a continuar los debates, el orador presentó una moción de clausura y solicitó que la enmienda y la subenmienda

fueran incluidas en el punto 26 y colocadas entre corchetes junto con el texto desde el punto 23, *e),* hasta el punto 37.

1413. En ausencia de objeciones de los miembros de la Comisión, el Presidente declaró que había consenso en la sala para incluir el texto de la enmienda y de la subenmienda en el punto 26 y aceptar la moción de clausura.

1414. El Presidente propuso que, con miras a la preparación de los instrumentos propuestos para su examen en la próxima reunión de la Conferencia, la Comisión podía aplazar los debates sobre los puntos que no habían sido tratados e incluirlos entre corchetes en las conclusiones propuestas. La decisión de dejar el texto entre corchetes por falta de tiempo o cualquier otra razón no representaba ninguna novedad. Los corchetes indicaban simplemente que el texto no se había discutido y, por tanto, no había sido rechazado ni aceptado por falta de tiempo. El texto entre corchetes se reproduciría en la recomendación propuesta que debía prepararse y distribuirse, junto con el convenio propuesto, entre los gobiernos a fin de recabar comentarios en un plazo de dos meses después de la clausura de la presente reunión de la Conferencia. En consecuencia, todas las enmiendas conexas serían desestimadas pero se tendrían en cuenta en la preparación del informe final donde figuran los textos propuestos de los instrumentos propuestos, los cuales se remitirían a los gobiernos a más tardar tres meses antes del inicio de la reunión de la Conferencia de 2019. Esta información también iba a incluirse en el próximo informe sobre la materia que se comunicaría a los gobiernos en un plazo de dos meses después de la clausura de la presente reunión de la Conferencia.

1415. La Comisión puso entre corchetes los puntos 23, *e),* a 37.

1416. La Comisión adoptó la totalidad de las conclusiones propuestas en su forma enmendada, a reserva de lo indicado *supra* y de cualquier modificación aportada por el Comité de Redacción de la Comisión.

Resolución

1417. La Comisión adoptó el proyecto de resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Declaraciones finales

1418. En sus declaraciones finales, todos los oradores expresaron su particular agradecimiento al Presidente por su liderazgo y paciencia, así como a la Secretaría por su orientación y apoyo a lo largo de las discusiones. Agradecieron asimismo a la Vicepresidenta trabajadora, a la Vicepresidenta empleadora y a los miembros gubernamentales por su voluntad de entablar un diálogo constructivo, así como a los miembros del Comité de Redacción de la Comisión por sus incesantes esfuerzos.

1419. El miembro gubernamental de Israel reconoció que las cuestiones objeto de discusión eran complejas, y observó que ciertamente era necesario discutir a fondo algunos puntos de controversia. Expresó su deseo de que todos los miembros de la Comisión se reunieran en 2019 para seguir participando en un diálogo abierto. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo era una cuestión sumamente importante que su Gobierno estaba decidido a abordar a nivel mundial por medio de un convenio y una recomendación. Los instrumentos deberían ser ambiciosos, flexibles, prácticos y efectivos. La definición general adoptada por la Comisión suponía la necesidad de utilizar una amplia gama de herramientas a efectos de la

aplicación de sus disposiciones. También habría que proteger otros derechos, como el derecho a la privacidad. Si bien las conclusiones propuestas por la Oficina contenían muchos elementos positivos, era necesario desplegar mayores esfuerzos para elaborar un instrumento equilibrado que resulte aceptable para todas las partes.

1420. La miembro gubernamental de Bulgaria, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, dijo que los siguientes países se sumaban a la declaración: Albania, Islandia y Noruega. Confiaba en que se aprovecharan constructivamente los principios discutidos con miras a abordar la importante cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta cuestión representaba una laguna en el derecho internacional, la cual era necesario abordar mediante un convenio apropiado complementado por una recomendación que gozaran de un amplio apoyo entre los mandantes tripartitos. El texto adoptado ofrecía una base adecuada para entablar nuevas discusiones; incluía, en efecto, una sólida perspectiva de género, un énfasis en la prevención y la protección, medidas para prestar apoyo a las víctimas, y el reconocimiento de las repercusiones de la violencia de género y la violencia doméstica en el mundo del trabajo. A su juicio, tanto la definición de la violencia y del acoso como la definición de trabajadores requerían un examen más en profundidad. La determinación de un ámbito de aplicación más específico podría incrementar el nivel de las protecciones aportadas y facilitar la ratificación del convenio propuesto. Los instrumentos deberían proteger a todas las personas en el mundo del trabajo, especialmente a aquéllas más vulnerables, en particular las personas LGBTIQ. Se trataba de una cuestión de derechos humanos. La oradora señaló que los miembros de la Comisión compartían la responsabilidad de continuar dialogando y expresó su compromiso en ese sentido.

1421. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que el tema de la violencia y el acoso tenía una gran relevancia y podía suscitar todo tipo de emociones porque podía afectar a todas las personas en el mundo del trabajo, incluso a los empleadores y los trabajadores. El objetivo de la Comisión era establecer una norma internacional del trabajo que fuera lo suficientemente general para que muchos Estados Miembros la pudieran adoptar, y para ello se requería definiciones amplias, entre ellas la del concepto de «mundo del trabajo». El convenio consagraría una serie de derechos y para ello era necesario que el texto fuera preceptivo hasta cierto punto pero también con aspiraciones, porque sólo así podría ser pertinente y brindar protección a aquéllos que lo necesitaran.

1422. La miembro gubernamental del Canadá dijo que su Gobierno apoyaba un convenio complementado por una recomendación. A la oradora le satisfacía que la Comisión hubiera adoptado una definición de «violencia y acoso» que reconociera un conjunto de comportamientos y prácticas. La discriminación contra diversos grupos era una cuestión importante que había que tener en cuenta al discutir sobre la violencia y el acoso. La responsabilidad de la Comisión era tratar de fijarse objetivos muy altos y para esto era necesario fijar un concepto amplio del término «mundo del trabajo», entre otras cosas. De hecho, los puntos actuales relativos a las definiciones y el ámbito de aplicación de los instrumentos eran ambiciosos, mientras que las secciones operativas eran equilibradas y estaban bien enfocadas. La oradora aguardaba con interés las discusiones de 2019, que demostrarían con fuerza la razón de ser de la OIT en su centenario.

1423. La miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que las discusiones habían empezado justo después de que saltaran a la primera plana de los medios de comunicación la violencia y el acoso, que suelen producirse en la sombra. La Comisión había hecho algunos progresos reales; ahora era importante analizar atentamente los textos propuestos y examinar cómo se relacionaban las disposiciones entre sí. El ámbito de aplicación y las definiciones propuestas para los instrumentos eran demasiado amplios, con lo cual se corría el riesgo de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pudieran encontrar dificultades para entender y aplicar sus disposiciones. El Gobierno de los Estados Unidos

estudiaría cómo cabría perfilar las definiciones y el ámbito de aplicación en 2019, y estaba deseando seguir participando de manera constructiva en este empeño.

1424. El miembro gubernamental de Australia felicitó a todos los miembros por el éxito de la Comisión. Reiteró la adhesión de Australia a una norma que contribuyese a erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo, y recalcó que, para ser eficaz, la nueva norma debía poder ser ratificada ampliamente.

1425. La miembro gubernamental de la India expresó el compromiso de su Gobierno de lograr que los lugares de trabajo fueran espacios libres de violencia y acoso. Había diferentes opiniones acerca del ámbito de aplicación y de la flexibilidad del instrumento para dar cabida a la legislación y las circunstancias nacionales. Su Gobierno apoyaba firmemente un convenio acompañado de una recomendación que obtuviera un amplio apoyo, razón por la cual se debería restringir el ámbito de aplicación de los instrumentos. En las discusiones deberían tenerse en cuenta los marcos nacionales existentes para tratar la violencia y el acoso.

1426. La miembro gubernamental del Brasil observó que se habían hecho progresos importantes en varios puntos del texto, y que la Comisión era capaz de trabajar hacia la elaboración de un convenio basado en el consenso, útil e integral, complementado por una recomendación. La oradora lamentó la ausencia del grupo de África, y reconoció el papel constructivo que éste había desempeñado, junto con los otros grupos y delegaciones.

1427. El miembro gubernamental de China dijo que la Comisión había hecho progresos importantes, pero que aún quedaban otros retos por delante. El orador apoyaba firmemente un convenio complementado por una recomendación. Con esfuerzos concertados, el orador pensaba que la Comisión podía alcanzar el establecimiento de instrumentos que podrían abordar de manera efectiva la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

1428. La miembro gubernamental de México dijo que la violencia y el acoso eran un tema importante y pertinente en todos los países. Adoptaba muchas formas diferentes, que afectaban a la salud, las instituciones, y los trabajadores y sus familias. La violencia y el acoso tendrían que abordarse de manera holística y por medio del diálogo social tripartito. La oradora esperaba que el debate pueda proseguir con un espíritu constructivo en 2019, con miras a la adopción de un convenio, complementado por una recomendación.

1429. La Vicepresidenta empleadora afirmó que la protección contra la violencia y el acoso era esencial para que las personas pudieran trabajar y vivir juntas. Expresó su satisfacción por el hecho de que se abordara este importante problema a nivel mundial, pero expresó su preocupación por la forma que adoptaría el instrumento. Los convenios técnicos recientes habían tenido un bajo nivel de ratificación. Expresó su decepción por el hecho de que las conclusiones propuestas fueran más bien una lista de preocupaciones, en lugar de principios que pudieran trasladarse a las legislaciones nacionales. El texto era demasiado prescriptivo e insuficientemente flexible, lo que resultaría problemático, en particular para las pequeñas y medianas empresas. En el punto 5 se reconocía a los empleadores como víctimas potenciales de actos de violencia, pero las cláusulas dispositivas no incluían medidas para su protección. En 2019 sería necesario aclarar la relación entre la violencia y el acoso y las acciones colectivas. La consideración de la violencia y el acoso como un solo concepto era problemática y la definición que se había adoptado de «trabajador» era demasiado amplia, y el resto del texto entrañaba un elevado nivel de ambigüedad en cuanto a las responsabilidades relacionadas con su protección. También habría que abordar la noción de «mundo del trabajo» utilizada en el texto, ya que ampliaba las responsabilidades más allá del lugar de trabajo y era allí precisamente donde las medidas específicas podrían dar lugar a resultados concretos. Dado que, en algunos países, el texto de un convenio ratificado pasaría a formar parte de la legislación nacional, era necesario que las palabras que se emplearan en un convenio fueran muy claras para que pudieran ser interpretadas de forma práctica.

1430. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la Comisión había emprendido una tarea histórica cuando comenzó a examinar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Comisión había dado los primeros pocos e importantes pasos con vistas a adoptar una nueva norma sobre esta cuestión fundamental. Era de esperar que se produjeran desacuerdos, pero había un espíritu de cooperación fructífera que continuaría durante el año siguiente. La discusión también fue oportuna, tras el surgimiento de movimientos sociales como #MeToo, #YoTambien, #NiUnaMenos y muchos otros. Las trabajadoras estaban alzando la voz, y era importante adoptar un convenio, complementado por una recomendación, para abordar las situaciones como las que ellas enfrentaban. El convenio no debería ser tan prescriptivo como para que no fuera ratificable, ni tan débil y limitado en su ámbito de aplicación que no ofreciera protección. La violencia y el acoso eran la antítesis del trabajo decente, y se debía prestar atención a los más vulnerables. La Comisión estaba abriendo un nuevo camino al comenzar a abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. La oradora esperaba que los instrumentos fueran el resultado de una OIT con visión de futuro que resistieran el paso del tiempo. Esperaba asimismo que se adoptara una norma que no dejara a nadie atrás y que permitiera hacer realidad la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1431. El Grupo de los Trabajadores expresó su tristeza por la ausencia del grupo de África. Parecía que la Comisión había olvidado aplicar muchos de los principios que habían sido objeto de discusión: la necesidad de centrarse en el impacto, y no en las intenciones; de tener visión de futuro; y de no dejar a nadie atrás. Cuando las discrepancias eran significativas, era particularmente importante tratar de comprender el contexto en el que se encontraban los demás. Era de lamentar que, en el desarrollo de sus labores, la Comisión no hubiera podido lograr los objetivos de conseguir consenso e inclusión y de no dejar a nadie atrás. La adopción de un convenio complementado por una recomendación mostraría al mundo que la OIT y su Conferencia tenían visión de futuro y otorgaban la máxima importancia a los intereses de los grupos vulnerables. La oradora confiaba en que los miembros de la Comisión volverían para la segunda discusión con espíritu compasivo y mentalidad receptiva.

1432. La representante adjunta del Secretario General recordó el carácter importante e innovador de la labor de la Comisión, ya que era la primera vez que se negociaba una norma internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por consiguiente, no era sorprendente que los debates hubiesen sido difíciles e intensos; con todo, la discusión también reflejaba el rendimiento máximo del enfoque tripartito de la OIT, de especial importancia cuando los debates se revelaban difíciles. La determinación de los miembros de la Comisión para explicar, dialogar y llegar a consensos, así como su apasionamiento y paciencia, eran decisivos para seguir avanzando. La Comisión había conseguido adoptar las conclusiones propuestas con miras a adoptar un convenio, y había iniciado la discusión sobre las conclusiones propuestas con miras a adoptar una recomendación. Aunque en la discusión no se había tratado el proyecto de conclusiones en su totalidad, se habían adoptado las conclusiones propuestas con miras a adoptar un convenio sin texto entre corchetes. Era un resultado formidable.

1433. El Presidente destacó que la Comisión tenía la oportunidad única de abordar una cuestión que era objeto de atención en todo el mundo. Había sido una experiencia estimulante, emotiva y gratificante. El desafío radicaba en las expectativas de la Oficina, los gobiernos y la comunidad global. Más que cuestiones abstractas, la discusión había tratado cuestiones de índole personal que afectaban a todos. También había sido gratificante porque habían logrado mucho en poco tiempo. Quedaba mucho por hacer, todos ganarían algo y perderían algo, como en todas las negociaciones. Si bien la labor que tenían ante sí sería difícil, confiaba en que la Comisión fuese capaz de llegar a muchos consensos mediante el diálogo y el trabajo duro, y expresó su compromiso para seguir trabajando antes y durante la segunda discusión. Esperaba que, un día, las generaciones futuras verían que había sido esta

Comisión la que había establecido las normas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Ginebra, 8 de junio de 2018

(Firmado) R. Patry
Presidente

A. Matheson
Vicepresidenta empleadora

M. Clarke Walker
Vicepresidenta trabajadora

S. Casado García
Ponente

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

8C

Fecha: jueves 28 de junio de 2018

Sesión plenaria

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Índice

Página

Resumen de las labores 1

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 1

Resolución y conclusiones 20

Adopción de las conclusiones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 20

Adopción de la resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» 22

Viernes 8 de junio de 2018, a las 11.30 horas
Presidenta: Sra. Majali

Resumen de las labores

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Presidenta
(original inglés)

Pasamos ahora a la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que figura en las *Actas Provisionales* núm. 8B. Este informe presenta un resumen de las labores de la Comisión y puede consultase en la página web de la Conferencia.

Se invita a los miembros de la Mesa de la Comisión a ocupar sus lugares en la tribuna presidencial. Se trata del Presidente de la Comisión, Sr. Patry; la Vicepresidenta empleadora, Sra. Matheson; la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Clarke Walker, y la Sra. Ortíz de Rosas Gómez quien, en nombre de la Ponente, la Sra. Casado García, presentará el informe de la Comisión.

Cedo la palabra, en primer lugar, a la Sra. Ortíz de Rosas Gómez. Posteriormente, tomarán la palabra el resto de los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Ortíz de Rosas Gómez
Gobierno (México), hablando en nombre de la Ponente de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Tengo el honor de presentar a esta reunión de la Conferencia el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el marco del procedimiento de doble discusión con fines normativos, la Comisión ha llevado a cabo la primera discusión de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio y una recomendación sobre este tema. Esta es la primera vez que la temática de la violencia y el acoso es abordada desde el punto de vista normativo en el seno de la OIT. El año próximo, en que se celebra el centenario de la OIT, se llevará a cabo la segunda y última discusión con miras a la posible adopción de dichos instrumentos sobre un tema tan complejo, multifacético y de extrema actualidad.

La Comisión celebró 17 sesiones que comenzaron el 28 de mayo y concluyeron el 6 de junio. En las deliberaciones de la Comisión participaron aproximadamente 146 miembros gubernamentales, 185 miembros empleadores y 184 miembros trabajadores. Además, varias organizaciones internacionales y 62 organizaciones internacionales no gubernamentales participaron en la Comisión. El comité de redacción de la Comisión se reunió en cuatro ocasiones.

La Comisión mantuvo discusiones sustantivas, por momentos arduas y emotivas. Todas las partes coincidieron en que la violencia y el acoso son inadmisibles. No tienen cabida en un mundo de trabajo en plena evolución sometido a cambios radicales, tal como se puede apreciar en las discusiones sobre el futuro del trabajo. También coincidieron en la necesidad de abordar el impacto de la violencia y el acoso sobre las víctimas, en particular, sobre su

salud física, psíquica y sexual, así como sobre sus familias, el mundo del trabajo, la productividad de las empresas y la sociedad en general.

Los miembros tripartitos se han fijado un objetivo ambicioso que es el de sentar las pautas para brindar una protección eficaz a todas las personas en el mundo del trabajo, ya sean trabajadores, empleadores o terceras partes, tales como clientes o proveedores de servicios, entre otros. También han reconocido que es responsabilidad de todos — Estados, empleadores, trabajadores y la sociedad en general — adoptar las medidas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Son los Estados quienes deben adoptar el marco legislativo adecuado que defina claramente las conductas inaceptables, disponga la adopción de mecanismos de prevención y establezca las sanciones adecuadas. Los empleadores y los trabajadores deben, por su parte, adecuarse a la normativa fomentando ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y los derechos de todos. Al mismo tiempo, se ha reconocido que el mundo del trabajo constituye un punto de entrada destacado para abordar la violencia y el acoso en la sociedad en general. Asimismo, se reconoció que los efectos de la violencia doméstica se extienden más allá de la víctima directa y su familia, afectando también a colegas en el trabajo y el propio ambiente de trabajo.

El carácter ambicioso de las conclusiones propuestas exigió de las partes una voluntad concreta para alcanzar consenso sobre conceptos multifacéticos. El camino no fue fácil. Diversos temas fueron objeto de intensos debates. Los conceptos que fueron más ampliamente debatidos se refieren a las definiciones de «violencia y acoso», inclusive la violencia y el acoso de género, así como el alcance del «mundo del trabajo» el cual va más allá del lugar de trabajo. La cuestión de los sujetos protegidos fue extensamente debatida.

Sin embargo, el hecho de que la Comisión haya adoptado conclusiones en relación con un posible convenio y conclusiones parciales sobre una posible recomendación demuestra claramente la intención de todas las partes de lograr un objetivo común. Debido a la falta de tiempo, la Comisión no ha podido examinar todas las enmiendas presentadas por los mandantes tripartitos. En efecto, el carácter novedoso del instrumento y las diversas cuestiones cubiertas hubieran necesitado de mayor tiempo para la reflexión y el intercambio entre las partes. Por este motivo, la Comisión decidió encerrar entre corchetes desde el apartado *d)* del punto 23 hasta el punto 37 del proyecto de conclusiones con miras a retomar el debate en 2019.

La apertura al diálogo de todos los participantes tripartitos debe continuar durante el curso de los próximos meses, con miras a llegar a 2019 con una mejor comprensión de las expectativas de todos los sectores. Con este objetivo, prosigamos en este año las discusiones y los intercambios entre todas las partes para lograr una visión más clara del objetivo común, de los conceptos, así como de los derechos y responsabilidades de las diferentes partes concernidas. Debemos continuar siendo ambiciosos para adoptar un convenio y una recomendación que den respuestas prácticas y realistas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata de una oportunidad única que no debemos desaprovechar.

Tengo el honor de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El informe de las deliberaciones de la Comisión consta de tres partes: en la primera parte figuran los discursos de apertura en los que los trabajadores, los empleadores y los representantes de los grupos gubernamentales regionales y los gobiernos individuales se pronunciaron sobre las conclusiones propuestas; y también expresaron su opinión varias organizaciones no gubernamentales; la segunda parte recapitula la discusión de 222 de las 307 enmiendas presentadas por una gran variedad de delegados, así como un gran número de subenmiendas, y la tercera parte recoge las declaraciones de clausura de los diversos miembros de la Comisión en las que expresan la imperativa necesidad de continuar el diálogo tripartito y la búsqueda de consensos para alcanzar el objetivo de brindar a todas las personas una amplia protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por último, les presento las conclusiones y la resolución propuesta, con miras a inscribir en el orden del día de la reunión de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo — una fecha relevante porque se celebrará el centenario de ésta, nuestra Organización — un punto relativo a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Sra. Matheson
Vicepresidenta empleadora de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores han tenido una importante oportunidad de trabajar juntos de manera constructiva, unidos por el objetivo común de acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los comportamientos humanos inaceptables tienen causas complejas y nos enfrentamos a una tarea difícil, pero todos los miembros de la comunidad podemos jugar un papel en el fomento de los comportamientos correctos y, en la medida de lo posible, procurar tratar a los demás de una manera que no cause daño o no intencionalmente. Reconocemos que la cuestión que nos ocupa — la violencia y el acoso — es sumamente importante para todos nosotros y que nuestra labor puede tener gran incidencia en las vidas de muchas personas en todo el mundo. La violencia penetra hasta el corazón de nuestra existencia humana y protegerse de ella es fundamental para preservar nuestra capacidad de vivir y trabajar juntos, tanto en las empresas como en la sociedad en general. Así pues, nos alegramos de esta oportunidad de hacer algo a nivel mundial, en el marco de la OIT, que marque una diferencia.

Nos hemos mantenido firmes en nuestro deseo de que de esta discusión, al igual que la que celebraremos en 2019, salga un resultado que pueda encontrar aplicación en la legislación y la práctica nacionales en el mayor número posible de Estados Miembros. Al considerar las conclusiones propuestas, hemos examinado con detenimiento el seguimiento que los Estados Miembros de la OIT podrían dar a los resultados de esta labor. No nos interesa crear otra norma poco ratificada, que termine siendo poco más que letra muerta. Por eso queremos que el resultado final de nuestras discusiones se traduzca en diferencias reales a la hora de abordar y minimizar la exposición a la violencia y el acoso en el marco del mandato de la OIT. Debemos ser ambiciosos. Sin embargo, nuestra ambición debe tener como objetivo la ratificación, la aprobación de leyes vinculantes y la aplicación efectiva, y no limitarse a reflejar aspiraciones poco realistas o inviables.

Nos preocupa que esta discusión no haya alumbrado conclusiones propuestas que puedan orientar nuestra labor y que el texto incluya ciertos obstáculos para la adopción final y la puesta en práctica.

Los instrumentos eficaces, que inciden de manera relevante en reglamentaciones nacionales vinculantes, tienden a centrarse en principios y objetivos, más que en pormenores de la aplicación. Las conclusiones propuestas, tal como están actualmente redactadas, se parecen más a una exposición de motivos de preocupación que a un texto jurídico práctico y flexible, que brinde a los legisladores un marco que les sirva como base para elaborar legislaciones a nivel nacional. El texto tiene un alcance demasiado amplio y entra en excesivos detalles, como la prescripción de responsabilidades que no parecen tener en cuenta las diversas circunstancias del amplio abanico de empresas que deberían asumirlas, incluidas las pymes. Dada la estructura de nuestras discusiones no ha sido necesario votar sobre el texto en esta fase, pero de haberse celebrado una votación, nos hubiera resultado muy difícil apoyar el texto.

Es importante destacar que ponemos nuestras esperanzas en un instrumento que se aplique a todos, dada la enorme importancia que todos reconocemos a la protección contra la violencia y el acoso. Hemos asistido a una controversia innecesaria y lamentable en torno a la cuestión de las personas que el texto debería mencionar en relación con las protecciones que disponga el futuro instrumento. Los convenios fundamentales ampliamente ratificados de la OIT han superado este problema considerando a todas las personas como seres humanos que merecen el mismo trato, sin atenerse a categorías o definiciones. Hemos advertido sistemáticamente que tales listas corren el riesgo de excluir a determinadas personas y seguimos decepcionados porque se haya dedicado tanto tiempo a debatir si el texto de las conclusiones propuestas debía mencionar expresamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) con miras a la adopción de un convenio. Consideramos muy importante garantizar la protección de todas las personas contra la violencia y el acoso, incluidas las personas LGBTI; algo que debería quedar meridianamente claro en el texto, particularmente a la luz de la discusión celebrada este año. Nos parece necesario abordar este asunto en 2019.

También nos decepciona que el texto excluya a los empleadores de las protecciones fundamentales. Si bien éste reconoce que una amplia variedad de personas puede ser tanto víctima como perpetradora, la parte dispositiva del texto resulta insuficiente desde la perspectiva de la protección de los empleadores. Nos decepciona que nuestros esfuerzos por ampliar las protecciones fundamentales hayan sido rechazados por temor a que interfiriéramos en las relaciones laborales, pese a nuestras claras explicaciones, consignadas en acta, en el sentido de que no aspirábamos más que a tratar la violencia y el acoso en el marco de este futuro instrumento. Insistimos firmemente en que la violencia y el acoso son inaceptables en cualquier contexto y es una gran decepción no haber logrado clarificar este aspecto. Tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical, el órgano de control, ha reconocido que la protección y las inmunidades previstas en relación con las movilizaciones laborales no son aplicables a los actos de violencia, ni a la preparación ni a la incitación a la violencia. Nos gustaría que ese punto quedara claro en el texto en 2019.

También nos preocupa que el texto, tal como está redactado a día de hoy, no precise debidamente que todas las personas presentes en el lugar de trabajo deben compartir la responsabilidad de evitar situaciones de violencia o acoso. Los empleadores deben asumir responsabilidades, al igual que los demás actores presentes en el lugar de trabajo. Francamente, el compromiso de no incurrir en actos de violencia o acoso no debería ser motivo de controversia.

Tal como están redactadas a día de hoy, las definiciones clave de las conclusiones propuestas relevantes con vistas a fijar el alcance y los parámetros de esta discusión y a orientar nuestra labor son, desde nuestra perspectiva, y con todo respeto, sumamente problemáticas.

La definición propuesta del término «violencia y acoso» presenta importantes problemas prácticos, considerada desde la perspectiva de su parte dispositiva. Tanto la violencia como el acoso son inaceptables y es preciso tomar medidas para acabar con ambos fenómenos, pero al intentar abordarlos desde una perspectiva práctica nos percatamos de que se trata de cosas distintas. Las definiciones deben aportar claridad para guiar la interpretación de los límites de las responsabilidades, criterio que no se da en la versión actual del texto. La violencia y el acoso pueden conducir a sanciones. En la mayoría de países, las sanciones se aplican únicamente cuando se ha definido y delimitado claramente el delito y se han podido establecer objetivamente los hechos. En la mayoría de los casos de violencia, no se plantea ese problema, pero el acoso abarca una paleta tan amplia de comportamientos que es preciso proceder de otra manera, tanto para aplicar las sanciones de conformidad con los principios de equidad como para poner fin al acoso. Deberíamos haber establecido definiciones diferenciadas y esperemos que así se haga en 2019.

Hay otras definiciones que dificultan la transformación del texto en legislación. La definición del término «trabajador» es demasiado amplia y, dada la combinación de ambigüedad y prescripción de las responsabilidades establecidas en las conclusiones propuestas con miras a la adopción tanto de un convenio como de una recomendación, los empleadores podrían verse obligados a asumir responsabilidades relacionadas con el empleo respecto de personas que nunca han visto, por hechos que nunca sucedieron y en lugares a los que no pueden llegar, ni mucho menos controlar. La definición del término «trabajador» debe ser más precisa, de modo que podamos orientar mejor nuestros esfuerzos.

También nos gustaría abordar la noción del término «mundo del trabajo». No queremos ver violencia en ningún lugar o entorno: ni en nuestros hogares, ni en los espacios públicos o en los lugares de trabajo. Durante esta discusión, hemos resaltado la necesidad de centrar nuestros esfuerzos en ámbitos en los que todos podamos marcar una diferencia, a saber el lugar de trabajo, donde se pueden establecer con relativa claridad las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores. También queremos asegurarnos de que cualquier instrumento resultante se ajuste al mandato de la OIT, cuestión que han reiterado varios gobiernos. La amplísima noción de «mundo del trabajo» incluida en la versión actual del texto parece rebasar el mandato de la OIT: abarca conductas que se desarrollan en espacios públicos, viviendas privadas y en áreas que poco tienen que ver con los lugares en los que la gente trabaja.

El texto también parece presuponer que los empleadores a quienes se requiere que asuman las responsabilidades descritas son estructuras de gran envergadura, sumamente sofisticadas y dotadas de suficientes recursos. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores trabaja en pequeñas empresas, que no pueden aplicar las disposiciones sumamente prescriptivas que figuran en las conclusiones propuestas.

Se nos ha dicho que no debiéramos mostrarnos demasiado legalistas al discutir este texto, pero tenemos que ser conscientes de que, en algunos países, el texto que estamos debatiendo será usado directamente como base para la legislación nacional. Esto implica que no es sólo el espíritu de esta discusión lo que cuenta, sino que también las palabras textuales que pongamos por escrito adquirirán fuerza de ley y tendrán un impacto real para los empleadores, pymes incluidas, a quienes se exigirá que cumplan con sus responsabilidades.

Nos llevaremos este texto y consultaremos a nuestros empleadores, pymes incluidas, ya que en este punto nos cuesta mucho, como representantes de los empleadores, figurarnos cómo podrían hacer para cumplir las obligaciones estipuladas, aun suponiendo que tuvieran la capacidad de aplicar los sistemas más sofisticados del mundo, habida cuenta, en particular, del alcance excepcionalmente amplio de dichas obligaciones. Como he señalado anteriormente, las conclusiones propuestas fijan responsabilidades para los empleadores, tanto públicos como privados, respecto de personas que nunca han visto y en relación con hechos que transcurren en lugares que quedan fuera de su alcance y que no pueden controlar. Esperamos sinceramente que 2019 nos brinde una nueva oportunidad para plantear nuestras preocupaciones.

Quisiera concluir dando las gracias a todos los que han participado en la discusión por sus contribuciones, y en particular al Presidente por la eficacia con la que ha dirigido la labor de nuestra Comisión a lo largo de esta última semana, en circunstancias muy difíciles. También deseo expresar mi agradecimiento a la Vicepresidenta trabajadora por su constructiva contribución a nuestra labor y la actitud considerada y respetuosa que mostró en el debate, y a los gobiernos y trabajadores que han participado en la discusión, así como a la secretaría, por el apoyo prestado. Quisiera expresar asimismo mi más sincero agradecimiento a los empleadores de nuestro equipo por su competencia, su apoyo, sus aportes y los constantes esfuerzos que han invertido en nuestra discusión y en plantear esta importante cuestión. Por último, quisiéramos agradecer a los intérpretes por haber hecho posible todo este ejercicio, con personas procedentes de tantos países.

Ahora debemos intentar hacer el mejor uso posible del procedimiento de doble discusión. Mantenemos nuestro pleno compromiso con este tema y estamos dispuestos a participar en la próxima ronda de la discusión y a optimizar las posibilidades de volver a examinar estas cuestiones en 2019. Se trata de una oportunidad única, por la importancia que la cuestión examinada tiene para todos nosotros y porque adoptaremos nuestra decisión final en la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT, una ocasión para celebrar el tripartismo. Nuestra esperanza es que al final de este proceso celebremos el triunfo del tripartismo y que todos sintamos que nuestras respectivas preocupaciones han sido comprendidas y atendidas, y que apoyemos un papel relevante para la OIT y sus mandantes en relación con la importante cuestión de la violencia y el acoso.

Sra. Clarke Walker
Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de la discusión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Queremos agradecer a la Vicepresidenta empleadora y a su secretaría y colegas del Grupo de los Empleadores; al Presidente de la Comisión y a su equipo; a la Oficina y la secretaría, y al equipo de los trabajadores, incluida nuestra secretaría, los miembros de nuestra oficina, en particular los consejeros técnicos, así como al Grupo de los Trabajadores en su totalidad, por el infatigable apoyo prestado durante esta importantísima y, a veces, difícil discusión.

Cuando decidimos crear una nueva norma internacional en esta coyuntura política mundial tan compleja, acometimos una tarea audaz. Durante el año que condujo a esta discusión, con la aparición de las etiquetas «#me too», «#yo también» y «#ni una menos» salieron a la luz historias que mostraron el carácter generalizado y pernicioso del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, y la tarea que decidimos acometer se volvió aún más difícil. Nos embarcamos en esta labor juntos porque sabemos el costo que imponen el acoso y la violencia en cada uno de nosotros, las repercusiones profundas y duraderas que tienen en la vida cotidiana y la salud física y psicológica, así como en la seguridad económica de los trabajadores. Pueden tener asimismo consecuencias importantes en la productividad, la salud y seguridad de la sociedad en su conjunto, así como en el entorno de trabajo. Por eso, no sólo asumimos un desafío muy particular al elegir crear un nuevo instrumento internacional, sino que elegimos una cuestión que probablemente ya nos ha afectado a todos en esta sala, a algunos de nosotros de formas muy profundas y personales. No sorprende, pues, que haya habido fuertes emociones y que la discusión se haya tornado difícil. Yo creo que está bien que así haya sido.

Me alienta que la inmensa mayoría de los gobiernos hablara a favor de un convenio complementado por una recomendación, y que ese apoyo se confirmara luego de llegar a un acuerdo sobre las definiciones y el ámbito de aplicación de los instrumentos propuestos. Nos sentimos gratificados por el hecho de que los gobiernos parecieran favorecer la adopción de instrumentos ambiciosos y con visión de futuro, que resistiesen el paso del tiempo acompasando la evolución de nuestras sociedades y del mundo del trabajo. Estuvimos asimismo todos de acuerdo en que los instrumentos que se adoptasen tenían que ser instrumentos que los gobiernos pudieran ratificar y aplicar. Entre todos estamos intentando lograr un equilibrio entre nuestras aspiraciones y lo que es factible.

Escuchamos un compromiso claro a fin de adoptar una norma que logre verdaderos cambios en la vida de los trabajadores en todo el mundo. También oímos un compromiso por demostrar el valor del tripartismo y la pertinencia y capacidad de la OIT para lograr efectos significativos y positivos, por medio de su misión fundamental de promoción de la paz, la justicia social y la democracia, en un mundo que está hoy profundamente fragmentado de muchas maneras. Por difícil y apasionada que haya sido nuestra discusión, confiamos en que este compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales no se diluya en la segunda ronda de discusiones, cuando celebremos el centenario de esta vital institución.

Estamos presenciando un aumento exponencial de la desigualdad en todo el mundo y un gran retroceso respecto de los progresos logrados en la lucha contra toda forma de discriminación. Y por supuesto que también estamos siendo testigos de un aumento de la violencia en nuestras sociedades y comunidades, ya sea a través de la escalada de conflictos y guerras, la violencia y el acoso contra determinados grupos de personas, la violencia y el acoso en nuestros hogares o la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Los trabajadores hemos llegado a esta reunión con la expectativa de poder negociar un convenio en el que se afirmara sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, por lo tanto, su existencia exige una atención seria y urgente. Queríamos que tal convenio ayudara a instaurar reglas de juego equitativas estableciendo un nivel de medidas mínimo que tendrían que adoptar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones para poner fin a la violencia y al acoso. Y queríamos una recomendación que complementase el convenio proporcionando orientaciones más detalladas y prácticas sobre la forma de plasmar en medidas concretas los principios que se enunciaban en el convenio. Si bien la discusión fue sumamente difícil, hemos conseguido mucho juntos.

Nos hemos puesto de acuerdo en un instrumento que afirmará sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, además, sentará las bases de la protección de todos los trabajadores, en todas las ocupaciones y sectores de actividad económica de todo el mundo, ya sea en los sectores público o privado, en los espacios público o privado, y en las economías formal o informal.

Nuestra Comisión reconoció que la violencia y el acoso están interrelacionados y representan una serie de comportamientos y prácticas inadmisibles, y que la violencia de género y el acoso por motivos de género son una forma especial de violencia y de acoso para los que se requieren enfoques y soluciones particulares. Hemos reconocido que se debe prestar especial atención a las personas más vulnerables, y que algunas situaciones laborales plantean riesgos especialmente elevados. Hemos abierto nuevos caminos al reconocer el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y la función positiva y dinámica que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden desempeñar.

Hemos convenido también en que debe adoptarse un enfoque integral e incluyente para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que entre todos tenemos una función que desempeñar en ese sentido. Es de esta forma, según entiendo, que estamos creando instrumentos que demuestran el carácter visionario de la OIT, que resistirán el paso del tiempo y tendrán la flexibilidad necesaria para adaptarse a los desafíos del mundo del trabajo futuro. Claro que tuvimos desacuerdos, y quedan muchas más cosas por debatir y resolver. Cuando regresemos a nuestros respectivos países y volvamos a desempeñar las funciones que desempeñamos fuera de este foro, aliento a todos a tratar de escuchar, realmente escuchar y oír, y tomarse el tiempo de ponerse en el lugar de otras personas al reflexionar sobre lo que necesitamos hacer en 2019. Retomemos estas deliberaciones dispuestos a trabajar juntos, a encontrar ese equilibrio necesario entre nuestras aspiraciones y lo que es factible, y asegurémonos de lograr un resultado final que sea verdaderamente incluyente.

Esta Comisión ha obtenido grandes logros; me complacerá regresar en 2019, cuando la OIT estará celebrando su centenario. Aquí estaremos listos para completar nuestro trabajo y garantizar que hayamos logrado cumplir la pesada responsabilidad asumida por esta Comisión, la de crear una norma que genere un cambio verdadero en la vida de todos quienes integran el mundo del trabajo, sin dejar a nadie atrás, estableciendo una visión clara para erradicar la violencia y el acoso y sentando las bases para que todos podamos ser parte en el proceso que permitirá hacer realidad nuestras aspiraciones.

Sr. Patry
Presidente de la Comisión normativa sobre la violencia
y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Ha sido un verdadero honor y un gran privilegio presidir la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La cuestión que estamos tratando no es nada nuevo. Sin embargo, hasta hace poco no había atraído la atención pública. Hoy en día, son de todos conocidos la omnipresencia y los impactos devastadores de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de tal manera que no se puede seguir ignorando esta cuestión.

Esta primera discusión de la Comisión no podía ser más oportuna. El mundo tiene sus ojos puestos sobre nosotros y las expectativas son muy altas. Incluso antes de que se pusieran en marcha las recientes campañas mundiales, los mandantes de la OIT ya habían identificado la importancia que reviste esta cuestión para el mundo del trabajo y la necesidad de que se adopten nuevas normas internacionales a este respecto. Emprendimos nuestra labor conscientes de la importancia fundamental del tema que nos disponíamos a examinar y de nuestra responsabilidad de tomar medidas que supusieran un verdadero cambio para las vidas de las personas. No se trataba de un ejercicio intelectual o abstracto. Las discusiones fueron apasionadas, como — estoy seguro — habrán escuchado, y sabíamos que no había lugar para el fracaso: el mundo necesita soluciones y esperanza para hacer frente a esta lacra.

Seguir con las prácticas habituales no va a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hace falta un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta la perspectiva de género y aborde las múltiples causas y factores de riesgo subyacentes. La Comisión reconoció que todos tenemos la responsabilidad de contribuir a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y discutió acerca de las definiciones de estos términos y del ámbito de aplicación de los posibles instrumentos. Algunos miembros consideraron que las definiciones y el ámbito de aplicación propuestos eran demasiado amplios para adoptar medidas efectivas y focalizadas. Por el contrario, otros opinaron que ese enfoque más amplio permitía cierta flexibilidad, de manera que el resultado podría aplicarse a los distintos contextos nacionales. Asimismo, la Comisión reflexionó acerca de cómo garantizar derechos y protección específicos, teniendo en cuenta que cada país da una respuesta diferente a la violencia y el acoso.

Las discusiones fueron arduas y constructivas, y el debate se enriqueció gracias a los distintos enfoques y experiencias que se manifestaron en la sala, donde quedó patente el compromiso de todos los miembros de la Comisión. Cuando regresemos a nuestros países, capitales y comunidades, cuando hablemos de los resultados de nuestras discusiones con nuestros amigos y familiares, podremos explicar con satisfacción lo que hemos logrado en 2018, pero también reconocer que aún queda un largo camino por recorrer. Debemos seguir consultando, deliberando y escuchando a medida que nos preparamos para la segunda y última discusión en 2019.

Todos somos perfectamente conscientes de que aún queda mucho por hacer. Hemos tomado medidas importantes para hacer visible lo invisible y para que no se vuelva a tolerar ninguna forma de violencia y acoso, en ninguno de los lugares del mundo del trabajo donde se manifiestan, con respecto a ninguna de las personas afectadas.

En vísperas del centenario de la OIT tenemos la enorme responsabilidad de elaborar un convenio y una recomendación eficaces para lograr un futuro del trabajo sin violencia ni acoso; un futuro del trabajo que todos anhelamos. Hemos establecido bases sólidas para la discusión que tendrá lugar en 2019, pero es fundamental continuar dialogando de manera constructiva mientras nos preparamos para la segunda discusión. Somos conscientes de que

estamos progresando por terreno desconocido y de que este proceso no estará exento de dificultades, pero gracias al objetivo que todos perseguimos de acabar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y a nuestra determinación de aportar un verdadero cambio, estoy seguro de que tendremos éxito.

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a las Vicepresidentas, mis colegas y amigas, cuya pasión, conocimiento y sabiduría nos permitieron llegar hasta este punto del camino. También quisiera agradecer a todos los miembros de la Comisión por su compromiso incondicional con esta cuestión, así como a la secretaría por su trabajo diligente, en particular a la representante del Secretario General, la Sra. Greenfield, y a la representante adjunta del Secretario General, la Sra. Tomei, por sus sabios consejos y orientación en circunstancias extremadamente difíciles.

Dicho esto, recomiendo a la Conferencia que apruebe el informe y adopte las conclusiones propuestas de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Presidenta
(original inglés)

Permítanme agradecer a todos los miembros de la Mesa de esta Comisión el excelente informe que nos han presentado y la gran labor llevada a cabo.

Declaro abierta a continuación la discusión sobre el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sra. Aleksandrova
Gobierno (Bulgaria)
(original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, país candidato, e Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembros del Espacio Económico Europeo (EEE), también se suman a esta declaración.

En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Sra. Ortiz de Rosas Gómez y al Sr. Patry por la visión de conjunto que han proporcionado acerca del tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y del informe sobre las labores de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y las conclusiones propuestas. También quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Presidente y las Vicepresidentas de la Comisión por haber dirigido las discusiones, a la Oficina y la secretaría por su apoyo y orientación, y a los intérpretes por el trabajo que han realizado. Además, nos gustaría recalcar que disponer de versiones fieles del texto adoptado en los tres idiomas oficiales de la OIT es esencial para facilitar nuestra labor; por lo tanto, apreciamos el trabajo realizado por el comité de redacción. Asimismo, queremos expresar nuestro agradecimiento al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores, así como a los gobiernos, por su participación activa y sus valiosas aportaciones a las discusiones. Manifestamos nuestro sincero deseo de consolidar las positivas declaraciones de principios que se han expresado en esta reunión, así como la voluntad de escuchar y de participar de forma respetuosa y constructiva cuando abordemos estas cuestiones. Esperamos con interés proseguir nuestras discusiones.

Como destacamos al comienzo de las labores de la Comisión, apoyamos firmemente a la OIT en sus esfuerzos para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Habida cuenta de la gravedad de este problema y de las lagunas existentes en el derecho internacional, es tanto oportuno como esencial abordar esta cuestión de manera integral e inclusiva. Nuestras discusiones sobre este punto normativo han constituido un avance importante a este respecto. Este problema requiere un convenio bien estructurado que goce

del respaldo tripartito y logre una amplia ratificación. Celebramos la decisión de la Comisión normativa de presentar propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación. Esperamos que el próximo paso en este proceso normativo nos permita a todos nosotros convenir en el texto de estas normas, recabando de ese modo un amplio apoyo para su adopción y ejecución.

El texto acordado hasta el momento proporciona una buena base para una labor productiva en 2019. Durante las últimas dos semanas, hemos convenido en un enfoque que promueve principios fundamentales, como una perspectiva que tenga en cuenta las consideraciones de género y una atención especial a la prevención y la protección. También ofrece medidas para mejorar el control de la aplicación y proporcionar asistencia adecuada a las víctimas, incluida asistencia jurídica, social, médica y administrativa. Nos complace que en el texto se hayan abordado la violencia y el acoso por razón de género y los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Nuestras discusiones sobre el punto normativo han generado muchas nuevas ideas e iniciativas importantes para tratar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad de los mandantes tripartitos. Sin embargo, quedan en el texto algunos puntos importantes que requieren atención adicional y un examen más detenido, y que quisiéramos volver a tratar y examinar en mayor profundidad durante nuestras discusiones en 2019, como, por ejemplo, la noción de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que es el elemento fundamental de la norma. Además, debería examinarse con mayor detenimiento la definición del término «trabajador» y las demás definiciones que figuran en el instrumento. De hecho, el ámbito de aplicación del convenio tendrá un impacto en la naturaleza de las obligaciones contenidas en sus partes dispositivas. Un ámbito de aplicación más definido podría aumentar el nivel de las protecciones conferidas y también facilitaría la ratificación.

Mantenemos nuestro firme compromiso de garantizar que el instrumento proteja a todas las personas en el mundo del trabajo contra la discriminación, de modo que no se deje atrás a ninguna persona ni ningún grupo, como ya se ha reiterado esta mañana. Por consiguiente, recalcamos la necesidad de seguir debatiendo y dialogando sobre estas cuestiones para hacer visible lo invisible, como ha señalado el Presidente. Reafirmamos también que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una vulneración de los derechos humanos que debe ser condenada por todos. Alentamos a la Oficina a que consolide los progresos realizados durante esta reunión de la Conferencia y se asegure de que el período entre las dos discusiones normativas se utilice para celebrar consultas adicionales con los mandantes tripartitos y todas las partes interesadas pertinentes. Hacemos hincapié en nuestra responsabilidad compartida para propiciar un diálogo constructivo y orientado al consenso con todas las partes interesadas. Haremos todo lo posible en la Comisión normativa en 2019 para alcanzar un consenso que aborde de forma adecuada todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El mundo nos observa. En un momento en el que nos acercamos al centenario de la OIT en 2019 y, teniendo en cuenta el llamamiento mundial a la acción sobre esta cuestión, no podemos quedarnos de brazos cruzados.

Sr. Syder
Empleador (Reino Unido)
(original inglés)

Hablo en nombre de la Confederación de la Industria Británica (CBI). Nuestra organización y sus miembros tienen mucho interés en las cuestiones debatidas este año. La CBI representa a empresas de todos los tamaños, desde empresas emergentes hasta multinacionales establecidas, pasando por la mediana empresa, empresas familiares y empresas privadas de todos los sectores y regiones del Reino Unido. La CBI es la portavoz de 190 000 empresas que emplean a 7 millones de personas, esto es, aproximadamente un tercio de la mano de obra empleada en el sector privado en el Reino Unido.

Las empresas británicas comprenden y asumen su deber de diligencia consistente en brindar protección a todos sus trabajadores contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Entendemos el valor de la diversidad y los lugares de trabajo inclusivos. Los apoyamos activamente y cada vez más se los considera una fuente de ventajas competitivas.

Lamentablemente, nos va a resultar difícil explicar el texto actual. Vinimos en busca de un instrumento cuya ratificación nos enorgullecería recomendar al Gobierno británico, pero nos encontramos a mitad del proceso de elaboración, y por desgracia estamos muy lejos de poder hacerlo.

Entre otras cosas, las empresas británicas van a encontrar preocupante la amplia definición de «trabajador», la vaguedad de la expresión «mundo del trabajo» y el hecho de que no se haya reconocido que un empleador únicamente puede hacer aquello que sea razonable y factible en el lugar de trabajo. Prevemos inquietud y decepción en igual medida.

Tenemos la oportunidad de tratar estas cuestiones en el período previo al centenario de la OIT. Resultaría inaceptable que el instrumento que produzcamos no sea ratificado ampliamente por estar mal definido y por ser impreciso. Los empleadores necesitan saber a quiénes deben proteger, dónde y contra qué. Sería inaceptable que el texto no dejase claro de qué manera las empresas de todas las dimensiones pueden cumplir sus obligaciones en la práctica. Debemos mostrar al mundo que el diálogo social y el tripartismo aportan soluciones claras a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Con todo, no abandonamos la esperanza de lograr un documento ambicioso. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores necesitamos un instrumento que proteja expresamente a los trabajadores más vulnerables.

En las discusiones de este año quedó claro que el colectivo LGBTI está especialmente expuesto al riesgo de exclusión, algo que sencillamente no podemos permitir.

Esperamos que todos los mandantes reflexionen sobre los problemas planteados en la discusión de este año. Si colaboramos para resolver estas cuestiones, podemos obtener un instrumento avanzado y ampliamente ratificable que suponga una auténtica diferencia: sería la OIT en su mejor expresión.

Sra. Keyter
Trabajadora (Sudáfrica)
(original inglés)

Los gobiernos necesitan emprender reformas legislativas y administrativas para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tienen la obligación de determinar y abordar las cuestiones relativas a la violencia, el acoso y la discriminación. Deben asignar recursos y velar por la aplicación efectiva de medidas educativas. Debemos ser proactivos; establecer objetivos, metas e indicadores pertinentes, y asegurar que las necesidades sociales y económicas de las comunidades y los trabajadores más marginados se atienden de manera equitativa.

Como se señala en el párrafo 54 de la Memoria del Director General, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad:* «La violencia y el acoso por motivos de género, ya sea en el hogar o en el trabajo, constituyen una vulneración grave de los derechos humanos y coartan el acceso de la mujer al trabajo decente y al empoderamiento económico. Cuando no se combaten eficazmente, terminan socavando la credibilidad y viabilidad de las medidas destinadas a propiciar la igualdad de género en el trabajo».

La Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha reconocido el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y también ha reconocido la necesidad de que los gobiernos adopten, en consulta con los trabajadores y los empleadores, un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Un enfoque inclusivo garantizará que las realidades y las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación a las que se enfrentan millones de trabajadores en todo el mundo se aborden de manera equitativa. También requerirá que trabajadores y empleadores determinen conjuntamente cuáles son los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en que los trabajadores están más expuestos a la violencia. Un enfoque integrado requerirá que los gobiernos tomen una serie de medidas para contribuir a prevenir, afrontar y remediar las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La discriminación basada en el color, la raza, la orientación sexual o la religión y otras formas de discriminación constituyen una violación de los derechos humanos. El mundo del trabajo debe estar libre de violencia y acoso, y ser un entorno seguro que preserve los derechos humanos de todas las personas.

Me complace que la Comisión haya convenido en la importancia de luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de un enfoque transversal que refleje la forma en que interactúan múltiples características personales y múltiples formas de discriminación. Sin embargo, me produce tristeza, decepción y frustración que la Comisión no haya podido encontrar la manera de expresar de forma clara e inequívoca un consenso de que la discriminación contra cualquier persona, en cualquier lugar, es inaceptable.

Estamos a punto de celebrar el centenario de esta Organización y el mundo nos está observando. La OIT no ha cejado de promover el trabajo decente para todas las personas en el mundo del trabajo y, en 2018, la Organización ha emprendido la tan esperada tarea de elaborar nuevas normas que reconozcan la importancia central de la igualdad y la no discriminación para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si me corto, roja será mi sangre, como la de mis hermanos y hermanas expuestos y sometidos diariamente a violencia y acoso. No importa si somos personas que viven con el HIV/SIDA, con discapacidad, mujeres, indígenas, migrantes, refugiados o lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales o no conformes con el género, todos somos iguales. Debemos disfrutar de los mismos derechos, porque roja es nuestra sangre cuando nos cortamos.

Confío en que los avances positivos y significativos que hemos logrado este año nos ayuden a concluir satisfactoriamente nuestras deliberaciones el próximo año. Debemos poner fin a la discriminación, la violencia y el acoso, y debemos hacerlo ahora.

Sr. Wandera
Gobierno (Uganda)
(original inglés)

En nombre del grupo de África, que está integrado por 54 países, quisiera reiterar que África mantiene su compromiso con la adopción de un convenio complementado por una recomendación como un instrumento para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

No obstante, deseamos señalar que, debido a diferencias culturales, es difícil consensuar una definición de la noción de grupos vulnerables que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, el grupo de África ha mantenido una posición muy coherente en el sentido de que el instrumento que adoptemos debería utilizar una terminología que permita que los Estados Miembros puedan

ampliar el ámbito de aplicación de la expresión «grupos vulnerables» para abarcar a otros además de los que ya son objeto de consenso internacional. A tal efecto, la Comisión acordó utilizar la expresión «grupos vulnerables» sin establecer ninguna lista en el punto 10. Se hizo así porque la lista se puede hacer interminable. No fue posible consensuar una lista exhaustiva y por esta razón insistimos en que no hubiera ninguna.

Pese a todo lo anterior, observamos con gran preocupación que algunos grupos de la Comisión han considerado esta discusión como una oportunidad para introducir en la agenda internacional sobre derechos humanos ciertas ideologías, valores y prácticas que son contrarios a los valores y a las normas de un número considerable de Estados Miembros africanos.

Si bien consideramos que se puede consensuar una norma internacional del trabajo para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, esto sólo será posible si se respetan los derechos de los Estados Miembros soberanos de establecer, en esta esfera tan importante, leyes y principios que sean acordes a sus circunstancias nacionales.

Por lo tanto, reiteramos una vez más nuestra posición de que no debería haber una lista de grupos vulnerables, porque no podemos dar nuestro acuerdo para incluir una lista exhaustiva. Intentarlo significaría establecer una jerarquía de vulnerabilidad sobre la que — insisto — no es posible ponernos de acuerdo.

Por consiguiente, el grupo de África se desvincula de la decisión de introducir para examen una lista de grupos vulnerables en el punto 26 con la única intención de enumerar e incluir específicamente a los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Proponemos, nuevamente, que la redacción sea de carácter general y que se adopte una expresión sobre grupos vulnerables que englobe las distintas realidades nacionales.

A causa del punto 26, que establece una lista de grupos vulnerables, el grupo de África desea desvincularse de las conclusiones propuestas y preferiría, más bien, solicita que se suprima ese punto del informe.

Otros grupos se han expresado claramente en cuanto a los aspectos que no quieren que estén presentes en el texto. Se debe respetar el derecho del grupo de África de señalar con qué no está de acuerdo, sobre todo porque no está impidiendo que ningún país atribuya un significado más amplio a la expresión «grupos vulnerables».

Por último, el grupo de África quiere dejar claro que si las preocupaciones de África no se tienen en cuenta, el grupo tendrá que reconsiderar su posición de apoyar la adopción de un convenio complementado por una recomendación para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo.

Sra. Oldfield
Trabajadora (Nueva Zelandia)
(original inglés)

Este año celebramos el vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que permite una participación plena en el mundo del trabajo. Ahora bien, el ejercicio de esos derechos y, por tanto, esa participación plena no son posibles cuando hay violencia y acoso. Así, es verdad que la tarea de esta Comisión es realmente capital, y a su ámbito me referiré en mis observaciones.

Cuando la Comisión acometió sus labores, sabía que la violencia y el acoso se manifiestan de múltiples maneras en el mundo del trabajo: desde palizas y asesinatos, como los consignados en el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), cuyas cifras se presentaron ayer a los participantes en la Conferencia, hasta actos de acoso y agresión sexuales, como los que el mundo ha descubierto en los últimos meses.

La Comisión también ha sabido de muchos ejemplos más: el de una enfermera embarazada a la que un paciente dio un puñetazo en el estómago; el de la conductora de un último autobús, seguida y agredida cuando caminaba del trabajo a su casa; el de personal de limpieza en hoteles, sujeto a agresiones y abusos sexuales reiterados por parte de clientes, y el de trabajadores amedrentados y humillados por colegas en las redes sociales.

También ha oído cómo los efectos de la violencia doméstica pueden extenderse al mundo del trabajo, al dañar la productividad de la persona directamente afectada y, también, la de quienes trabajan en su entorno. En los casos más extremos se ha hablado de trabajadores y colegas agredidos, e incluso muertos, por agresores que buscaban dañarles en el trabajo o a través de él.

Son éstos unos ejemplos a veces aterradores, pero también harto reveladores. La Comisión sabe que para tratar todas las vertientes del fenómeno necesita dar una definición completa y exhaustiva de lo que son la violencia y el acoso; ello implica reconocer que los riesgos laborales pueden trascender la esfera estricta del lugar de trabajo.

Es por tanto capital que la violencia y el acoso se entiendan como una gama de comportamientos, prácticas y amenazas inaceptables, que incluya la violencia y el acoso sexistas. También es indispensable tratar los riesgos vinculados al entorno laboral considerado en su globalidad, es decir, los riesgos vinculados al mundo del trabajo.

Este ejercicio no tiene por objeto imponer a los empleadores unas obligaciones imposibles de cumplir sino, al contrario, recabar su intervención para combatir la violencia en el mundo del trabajo, donde por definición son ellos quienes tienen el control, mientras que los trabajadores no tienen la posibilidad de protegerse, al ser tantos los elementos del mundo laboral en que no pueden influir. Por ello, la visión del Grupo de los Trabajadores es más positiva que la de nuestros homólogos empleadores. No nos preocupa que el texto tenga un ámbito de aplicación demasiado amplio y sea, a la vez, excesivamente detallado.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a los expertos, cuyos informes nos han preparado para esta tarea; al personal de la Oficina, que nos ha respaldado a lo largo de este proceso y, cómo no, al Presidente y a las Vicepresidentas de la Comisión, que han desempeñado su función con suma competencia. Nuestra labor no resultó fácil. Cuantos participamos en ella vivimos dos semanas sumamente arduas por toda una serie de razones, aunque bien es verdad que, sobre un tema como éste, nunca será sencillo lograr resultados satisfactorios. En lo que a mí respecta, regreso al hogar con mi delegación convencida de que hemos dado los primeros pasos importantes para convertir el mundo del trabajo en un lugar mucho más seguro.

Sra. Herzog
Empleadora (Estados Unidos)
(original inglés)

Estoy orgullosa de representar a los empleadores de los Estados Unidos de América.

Somos optimistas en cuanto a la capacidad de la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes tripartitos de trabajar juntos para elaborar un instrumento que aborde de manera eficaz las importantes cuestiones que son la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La violencia y el acoso no tienen cabida en ningún lugar de trabajo, y los empleadores no albergan dudas sobre su responsabilidad, al igual que todos nosotros, de proteger a los trabajadores de estas prácticas inaceptables.

El desafío para la OIT — y para todos nosotros — es encontrar la manera de crear un instrumento de gran impacto que pueda ayudar al mayor número posible de personas víctimas de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo en el mayor número posible de lugares del mundo.

Para lograr ese objetivo, la OIT y sus mandantes tripartitos debemos ser atrevidos a la par que equilibrados al preparar el texto, a sabiendas de que, para tener éxito, debemos inspirar a los Estados Miembros para que se sumen a la lucha mundial para erradicar este problema, y ayudarlos mediante definiciones y orientaciones claras para que puedan comprender más fácilmente las responsabilidades de todos los interlocutores sociales y luego adopten las medidas oportunas.

Resulta decepcionante para todos nosotros que la discusión de este año no haya permitido llegar a un consenso sobre los conceptos fundamentales que deben constituir el punto de partida de cualquier instrumento destinado a ofrecer un marco práctico que los Estados Miembros de la OIT puedan entender y aplicar en todo el mundo.

En lugar de ello, se ha adoptado una serie definiciones demasiado amplias e imprecisas sobre cuestiones clave, como qué es un trabajador, cuáles son los límites del lugar de trabajo, quién debería recibir protección y qué conductas convendría mitigar. Las consecuencias de la adopción de estos conceptos tan imprecisos empezaron a hacerse evidentes para muchos en la sala cuando se intentaron aplicar esas mismas definiciones imprecisas en la práctica a las responsabilidades y disposiciones de protección de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta que los lugares de trabajo presentan una gran variedad de tamaños, desde los grandes empleadores del sector público y el sector privado hasta la pequeña y mediana empresa.

Cuando hablamos de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo, debemos ser claros para poder ser entendidos por todos y para que todos se sientan entendidos.

(La oradora continúa en español.)

Todos deben poder entender y todos deben sentirse entendidos, también en español y en los demás importantes idiomas que maneja esta institución. También tenemos claro que queremos un instrumento inclusivo que brinde protección a todos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo: protección para los trabajadores, protección para los empleadores y, sí, protección también para todos los miembros de la comunidad LGBTI.

(La oradora continúa en inglés.)

Se abre una nueva oportunidad de cambiar las cosas a partir de hoy. Los empleadores de los Estados Unidos uniremos fuerzas con nuestros colegas del Grupo de los Empleadores y con los interlocutores sociales de la OIT con el fin de poder volver a vernos todos aquí el próximo año para conmemorar el centenario de la OIT adoptando con suerte un instrumento eficaz que aborde la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Sra. Familia
Trabajadora (República Dominicana)

El informe presentado por la Comisión que trabajó la propuesta de convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no es más que un reflejo de un esfuerzo mancomunado de los mandantes de la OIT que tripartitamente han decidido afrontar el flagelo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a fin de fortalecer las políticas que son aplicables al trabajo decente con los convenios fundamentales de la OIT.

Los avances logrados sobre las definiciones, el alcance y el ámbito de aplicación del convenio, así como varios puntos referidos a la recomendación, nos dicen que sindicatos, empleadores y gobiernos le están apostando al diálogo social como forma para buscar soluciones a los desafíos que tenemos en la producción mundial y tomar medidas que garanticen la erradicación de todas las formas de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo y que impulsen el presente y el futuro del trabajo en condiciones más auspiciosas para la igualdad en el trabajo.

Al movimiento sindical global y de las Américas nos satisface el compromiso — asumido por los gobiernos y los empleadores en esta Comisión — de contribuir, junto con nosotros y nosotras, a adoptar, en la próxima 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se celebrará en 2019, un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras creemos que será un aporte transcendental a la sociedad involucrada en la producción mundial el que hará la OIT al arribar a su primer centenario, como resultado del diálogo tripartito.

Resaltamos esta norma como una contribución de la sociedad porque cuando empleadores y sindicatos juntos, bajo la orientación de una política gubernamental, apliquen programas que contengan medidas de educación, sanción a los autores y reparación para las víctimas de violencia y acoso en el ámbito laboral, repercutirá con efectividad en el entorno familiar y, de hecho, en la cultura de nuestros pueblos e incidirá para reducir los índices de violencia que se registran en los hogares y en el ambiente público.

Han dicho los expertos de la OIT — y es así — que la violencia y el acoso amenazan la dignidad y la salud y el bienestar de las personas, generan pérdidas en la productividad y afectan a la reputación de las empresas, y que son contrarios al trabajo decente. Por lo que las trabajadoras y los trabajadores prevemos que este convenio con recomendación será uno de los cometidos principales que tendrán que considerar tanto nosotros, trabajadores y trabajadoras, como empleadores y gobiernos que aspiramos arribar a 2030 con logros al evaluar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto a empleos decentes y empresas sostenibles, sin pobreza, con igualdad entre hombres y mujeres y con salud, entre otros derechos.

Reconocemos el trabajo de la Comisión, en especial de nuestra portavoz y de los portavoces gubernamentales y de los empleadores.

Las conclusiones nos indican que cuando regresemos a nuestros respectivos países tenemos que continuar conversando entre sindicatos, gobiernos y empleadores porque no debemos dejarlo para retomar el diálogo dentro de un año, en la próxima reunión de la Conferencia. No. Debemos ver juntos y juntas estas cosas específicas que a veces nos retrasan los procesos de cumbre porque hay que tratarlas y ajustarlas en armonización ya que de lo que se trata no es de una norma para crear dificultad a un sector en particular sino de colaborar en un esfuerzo que, después de ser considerado, va a incidir en el respeto de los derechos humanos, robustecerá el principio de trabajo decente y hará más digna la vida de las personas en este mundo globalizado y azotado por la violencia y el acoso, en las diferentes dimensiones, incluido el trabajo.

Sra. Mannie
Empleadora (Sudáfrica)
(original inglés)

Ha sido para mí un honor participar en las deliberaciones de un tema tan crucial y tan importante. En primer lugar, quisiera recalcar que los miembros del Grupo de los Empleadores acudimos a esta discusión animados por un verdadero espíritu del tripartismo. Nuestra implicación en ella no ha decaído pese a los momentos de agitación y a los desafíos a los que hemos tenido que hacer frente, y nos empeñaremos en continuar con el mismo espíritu hasta el

próximo año 2019. Como ya lo ha dejado claro nuestra colega del Grupo de los Trabajadores, esta discusión se prolongará durante el resto del año y se reanudará el año próximo.

Éste es un momento propicio e importante para tratar este tema, por lo que todo el mundo tiene puesto sus ojos en nosotros. Sin embargo, sería un desacierto que no se tomaran en cuenta las preocupaciones que muchos de mis colegas del Grupo de Empleadores han expresado esta mañana. Por consiguiente, me permito aprovechar esta ocasión para llamar a la prudencia según vayamos avanzando. Muchos delegados gubernamentales y de los empleadores han expresado sus inquietudes en torno a la cuestión de las definiciones. Debemos trabajar con el texto que se publicará en algunos meses, analizar el contenido y velar por que podamos examinar y revisar las definiciones para que contemos con un instrumento que sea aplicable y ratificable, independientemente de la forma que revista.

Los empleadores han señalado que en los aspectos en los que el texto debería ser prescriptivo, se torna impreciso y en los que debería adoptar un tono general, es demasiado prescriptivo, lo que podría muy probablemente causar dificultades en términos de su aplicación.

Quisiera también hacer referencia al papel de los empleadores de los sectores públicos y privados. Por lo general, se tiende a creer que los empleadores pertenecemos sólo al sector privado y pareciera que no se tiene en cuenta que, en la mayoría de los países, es en verdad el Estado, o sea, el sector público, el empleador más importante. Por consiguiente, cuando estemos analizando las definiciones, las funciones y las responsabilidades en materia de aplicación, debemos velar por que ese equilibrio se tome en cuenta.

En varias ocasiones durante la mañana se ha manifestado la preocupación porque no se han estudiado o considerado las pequeñas y medianas empresas y las microempresas. De hecho, en el continente africano, la gran mayoría de las empresas pertenece a la categoría de microempresas. Un texto excesivamente prescriptivo e inflexible que no ofrezca el apoyo suficiente para su aplicación hará que las pequeñas y medianas empresas y las microempresas tengan grandes dificultades para aplicarlo. Ésta es una consecuencia no prevista que no quisiéramos que se produjera.

En conclusión, he de recalcar que los empleadores no cejamos en nuestro empeño de seguir trabajando en esta cuestión y reiteramos que la violencia y el acoso no tienen cabida en ninguna sociedad, cualquiera que sea su definición: lugar de trabajo, mundo del trabajo o comunidad. Ésta es una acción colectiva, pero este texto atañe al papel del empleador en su ámbito específico del lugar de trabajo. Aguardamos con interés el próximo año 2019, cuando, confiamos, seremos parte de la firma histórica de un instrumento apropiado que apoyará rotundamente los esfuerzos para acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Sr. Khawaldeh
Gobierno (Jordania)
(original árabe)

Mi delegación expresa su agradecimiento a todos los miembros de la Comisión por sus esfuerzos, pero desea señalar sus reservas con respecto al punto 26, *i),* del texto propuesto. Jordania está sujeta a las obligaciones que se derivan de los convenios internacionales que ha ratificado, así como a su legislación y orden público nacionales. Esperamos con interés, la culminación de esta discusión en 2019 en aras de alcanzar el objetivo de acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sr. Cordero
Empleador (Argentina)

Represento al sector empleador de la República Argentina, y estoy aquí, desde muy lejos y trabajando hace muchos días, con el cansancio que a todos nos llega y tengo presente que desde hace 99 años, por lo menos una vez al año, venimos aquí, vienen aquí, a llenar de voces estas paredes vacías, voces que se traen desde distintos lugares del mundo con una enorme responsabilidad. Con la responsabilidad de que esas voces no son nuestras voces, sino las voces de las personas a las que nosotros representamos, y las personas a las que nosotros representamos no son nada más, ni nada menos, que toda la humanidad, porque esta casa alberga a toda la humanidad. Y la imponencia de estas paredes sólo se llena con el espíritu de esas voces.

En este sentido, y tratando sobre la violencia y el acoso en el trabajo, no tenemos la menor duda de que ninguno de nosotros como miembros de esta humanidad podemos hacer otra cosa que poner todos nuestros esfuerzos en generar un instrumento sólido y fuerte que proteja a las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo. Pero en este cometido tenemos que usar nuestros mejores recursos, tenemos que usar la inteligencia que nos permite la razón y el amor en nuestros corazones, y no me tiembla el pulso ni la voz cuando hablo del amor en esta sala, porque lo que nos pasó es que todos vinimos con esas voces y no nos supimos escuchar. No nos pudimos escuchar. No escuchamos al otro. Lo oíamos, pero no lo escuchábamos. El vértigo que nos propone la vida cotidiana, este mundo en el cual las cosas se compran y se tiran, no nos permite tomarnos el tiempo para razonar adecuadamente de qué estamos hablando.

El concepto de violencia física y psicológica es claro. El concepto de acoso sexual también, el *bullying* ya entendemos de qué se trata, el *mobbing* entendemos de qué se trata, otra cosa no entendemos, y si queremos ir un poco más allá tenemos que explicárnoslo, unos a otros, y si no lo definimos bien, entonces le habremos tapado los ojos a la justicia en el momento inadecuado. Y eso fue lo que pasó, le tapamos los ojos y no nos pudimos poner de acuerdo en una definición. Y cuando uno iba por los pasillos, y preguntaba de qué se trata, nadie podía explicarlo. No se sabía si podía ser un problema entre un compañero de trabajo y otro, si realmente se trataba del uso de la violencia específicamente o si se quería hacer referencia a un mínimo desacuerdo entre dos personas, ni cómo se iba a regular esto.

Y ese fue el principio, así empezamos a transitar y sin entender de lo que estábamos hablando porque no estaba definido. Y aunque algunas personas pensaban que sí estaba definido, cada uno entendía lo que le parecía, y así empezamos a transitar. Y en este tránsito empezamos a hablar de las sanciones, y entonces le dimos la espada a la justicia que estaba con los ojos vendados y no sabíamos para quién la iba a usar, ni en contra de quién, ni a favor de quién. Porque acá estamos todos involucrados en esta tarea, y estamos todos de acuerdo, y no le podemos echar la culpa a nadie más si nos equivocamos cuando redactamos el documento, porque es nuestra impericia, entonces, la causa de nuestro fallo; tenemos un deber con la humanidad, y con Dios, que nos mira.

Entonces, seguimos trabajando después de darle la espada a la justicia, y sucedió que como no nos comprendíamos, como cada uno hablaba lenguas distintas, pero no en la palabra, sino en su corazón, no pudimos construir este documento, no pudimos llegar al resultado que la humanidad está esperando, esto nos tiene que llevar a la reflexión, nos tiene que llevar a una fuerte reflexión de quiénes somos como seres humanos, de hacia dónde vamos, de qué mundo queremos para la posteridad. Porque si la definición no es clara estamos pisando lo que hicieron nuestros ancestros que trabajaron por la libertad, cuando uno no sabe qué es lo que tiene que hacer, y no sabe qué es lo que no tiene que hacer, y eso no es claro, lo que está en juego es la libertad, y paraliza, y de lo único que estamos hablando es de una definición clara para entender de qué hablamos, porque si no, el contrato de trabajo se va a encontrar paralizado y vamos a perder la humanidad, vamos a perder la alegría,

vamos a perder la espontaneidad porque vamos a estar permanentemente temerosos de que nos pueda pasar algo porque alguien nos acusó de algo que no entendemos qué es, y lo menos que merecemos es saber cuáles son las causas por las cuales se va a sancionar y estoy hablando como persona. Me despojo de mi traje. Quiero entender y para eso tenemos que trabajar porque lo que hay que hacer con la justicia es no crear confusión. La confusión es la semilla de la tiranía. En las tiranías había leyes que no se respetaban o que eran confusas y este instrumento tiene que ser un faro para la humanidad, una luz, y las luces no son oscuras, son claras, son simples. Y eso es lo que tenemos que lograr construir. Todos estamos de acuerdo. Lo que tenemos que conseguir es un instrumento que escuche a todos. Porque de esa manera tendremos una justicia a la que, primero le daremos una balanza, ahí no tendremos ningún miedo en decir que también está protegida toda la humanidad, todas las personas aun en los conflictos laborales porque no queremos más violencia en ninguna parte y esto no quita ningún derecho, ni individual ni colectivo a los trabajadores ni es la mínima pretensión de ningún sector.

Lo que queremos es erradicar la violencia en este mundo y el acoso. Entonces, primero tenemos que darle la balanza para entender de qué estamos hablando, recién después darle la espada para sancionar, y finalmente taparle los ojos para que pueda impartirse en igualdad para todos los hombres y mujeres de este mundo sin diferencia de condición.

Sr. Abduljalil
Gobierno (Kuwait)
(original árabe)

Muy brevemente, la delegación de mi país quiere reiterar la posición que ha mantenido en todas las sesiones de la Comisión, a saber, que los derechos humanos comprenden a todos los trabajadores y que el derecho al trabajo decente debe concederse a todos ellos sin distinción de categorías. Es por esa razón que nos adherimos a la posición adoptada por el representante de Uganda en nombre del grupo de África.

Sra. Ismail
Trabajadora (Australia)
(original inglés)

Hablo en nombre del movimiento sindical australiano, que representa a unos 46 sindicatos afiliados y a cerca de 2 millones de trabajadores australianos. Quisiera dar las gracias a nuestro Presidente, que ha llevado a cabo una extraordinaria labor y ha sabido mantener la cabeza fría en circunstancias muy difíciles; a la Vicepresidenta trabajadora, que nos ha guiado hábilmente a través de aguas turbulentas, y a la Vicepresidenta empleadora, australiana como yo, ya que, si bien no hemos coincidido en todo, su actitud cooperativa y respetuosa en el diálogo con el Grupo de los Trabajadores ha sido encomiable. Los trabajadores australianos apoyamos firmemente un convenio complementado por una recomendación para proteger a todos los trabajadores contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Hay dos formas de ver los derechos humanos: cabe considerar que no existen en tanto no los reconoce el derecho interno, o que existen en virtud de nuestra humanidad. Nosotros suscribimos este segundo punto de vista. Hay ciertas normas mínimas de trato que todos deberíamos disfrutar, independientemente de la cultura, la religión o las circunstancias nacionales. Quisiera terminar transmitiendo un mensaje de solidaridad del movimiento sindical australiano a los trabajadores del colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales de todo el mundo, que se ven afectadas de forma desproporcionada por la violencia y el acoso, y que siguen luchando por sus derechos básicos. Estamos con ustedes. Esperamos con interés regresar en 2019, imbuidos de un espíritu de cooperación, colaboración y conciliación, para escuchar las opiniones de todos y concluir con éxito nuestra labor.

Sr. Abu Al-Ragheb
Empleador (Jordania)
(original árabe)

Los empleadores de Jordania apoyamos todas las normas que limitan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Apoyamos las decisiones internacionales y, en ese sentido, apoyamos las declaraciones del Gobierno de Jordania relativas al punto en cuestión que figura en el informe.

La Presidenta
(original inglés)

Propongo que la Conferencia proceda ahora a la aprobación del resumen de las labores de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que figura en los párrafos 1 a 1435 del informe reproducido en las *Actas Provisionales* núm. 8B.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión, teniendo presente que los miembros de la Comisión tienen hasta el viernes 15 de junio a las 18.00 horas para solicitar eventuales correcciones a sus intervenciones?

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 1435.)

Resolución y conclusiones

Adopción de las conclusiones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Presidenta
(original inglés)

Ahora procederemos a la adopción de las conclusiones propuestas por la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicadas en las *Actas Provisionales* núm. 8A. Procederemos sección por sección.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones sección por sección?

El delegado de Uganda desea hacer uso de la palabra.

Sr. Wandera
Gobierno (Uganda)
(original inglés)

Hablo en nombre del grupo de África, para que conste en las actas, que el grupo se desvincula del punto 26 porque la lista de grupos vulnerables que en él figura se incluyó en circunstancias que, me permito decir, constituían un abuso de procedimiento.

La Presidenta
(original inglés)

Se ha dejado constancia en actas de la intervención del representante del grupo de África.

La delegada de Namibia también desea hacer uso de la palabra.

Sra. Ya Toivo
Gobierno (Namibia)
(original inglés)

Pedimos una aclaración. Algunos puntos que nos está pidiendo que adoptemos figuran entre corchetes; no han sido acordados por la Comisión. ¿Cuál es el interés, pues, de que este órgano los adopte? ¿Estamos adoptando los textos entre corchetes? ¿Qué es lo que estamos adoptando?

La Presidenta
(original inglés)

Invito al Consejero Jurídico de la Conferencia a que suba al estrado para que nos aclare la cuestión.

El Consejero Jurídico de la Conferencia
(original inglés)

Agradezco a la miembro gubernamental de Namibia por la pregunta. Todas estas explicaciones se recogerán en el informe de la Comisión. Momentos antes de la clausura de los trabajos de la Comisión, el Presidente explicó que, por falta de tiempo, no se pudo adoptar, ni siquiera discutir, una parte de los puntos relativos a la propuesta de recomendación, y que en estos casos el texto se pone entre corchetes. Este método se emplea cuando no se ha aprobado ni rechazado una parte del texto. También se indicó que la Comisión había acordado de manera unánime que el texto encerrado entre corchetes se incluiría en las conclusiones propuestas en el entendido de que se retomaría en la discusión del próximo año.

Se explicó que las enmiendas que hubieran sido debidamente inscritas y presentadas, en relación con los puntos encerrados entre corchetes, serían desestimadas, y que los autores tendrían que presentar las mismas enmiendas o cualesquiera otras durante la discusión del próximo año.

El Presidente añadió que estas explicaciones se retomarán en el informe de la Oficina que se ha de transmitir a los Estados Miembros dentro de dos meses de modo que se entienda exactamente lo que supone encerrar una porción de texto entre corchetes.

Este método se empleó por última vez en la discusión de 2016 relativa a lo que más adelante se convertiría en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Como recordarán, en aquella oportunidad una sección completa sobre refugiados había quedado encerrada entre corchetes entre la primera y la segunda discusión. Espero haber aclarado la situación.

La Presidenta
(original inglés)

Quiero agradecer al Consejero Jurídico de la Conferencia por su respuesta, espero que esto satisfaga la petición de la delegación de Namibia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones sección por sección, puntos 1 a 37?

(Se adoptan las conclusiones, sección por sección, puntos 1 a 37.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones de la Comisión en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones en su conjunto.)

Adopción de la resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo»

La Presidenta
(original inglés)

Pasamos ahora a la adopción de la resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo», cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 8A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución.)

Quiero agradecer a los miembros de la Comisión y a la secretaría por sus aportaciones a la redacción del informe, las conclusiones y la resolución. También deseo dar las gracias en particular a los intérpretes y a todos los traductores, operadores y personal lingüístico que han trabajado hasta la madrugada, varios días consecutivos. Gracias una vez más a todos y felicitaciones a los miembros de la Comisión.

(Se levanta la sesión a las 13.15 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

6A

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: jueves 7 de junio de 2018

Sexto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008

Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia

Las presentes *Actas Provisionales* contienen el texto de la resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se ha publicado en el sitio web de la Conferencia en *Actas Provisionales 6B* y se somete para su adopción por la Conferencia a reserva de la introducción de correcciones, que los miembros de la Comisión podrán presentar hasta el 15 de junio de 2018 a las 18 horas.

Resolución propuesta relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 107.ª reunión, 2018,

Habiendo celebrado una segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), a efectos de examinar la forma en que la Organización debería responder de manera más eficaz a las realidades y necesidades de sus Miembros mediante la utilización coordinada de todos sus medios de acción,

1. Adopta las siguientes conclusiones, que contienen un marco de acción para promover el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo;

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) a que preste la debida consideración a las conclusiones y oriente a la Oficina para ponerlas en práctica, y

3. Solicita al Director General que:

   a) prepare un plan de acción para dar curso a las conclusiones que se sometan a la consideración del Consejo de Administración;

   b) transmita y señale las presentes conclusiones a la atención de las organizaciones de carácter mundial y regional pertinentes y a la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo;

   c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare futuras propuestas de Programa y Presupuesto y movilice recursos extrapresupuestarios, y

   d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre la aplicación de las conclusiones.

Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

PRINCIPIOS RECTORES Y CONTEXTO

Recordando la resolución relativa a la primera discusión recurrente sobre el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, la Conferencia) en su 102.ª reunión en 2013, la Conferencia reafirma la plena pertinencia de los principios rectores allí contenidos. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social. Constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social. El diálogo social y el tripartismo son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto

por los gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz.

El diálogo social se manifiesta de diversas formas y en diferentes niveles según las tradiciones y los contextos nacionales, incluido el diálogo social transfronterizo en una economía globalizada cada vez más compleja. No existe un enfoque universal para organizar y reforzar el diálogo social. Sin embargo, la negociación colectiva sigue ocupando un lugar central en el diálogo social. Las consultas, los intercambios de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos también son importantes.

El diálogo social tripartito y bipartito desempeña un papel importante en la fijación de salarios y las condiciones de trabajo, la promoción del trabajo decente, la igualdad de género y la no discriminación, la protección social y la seguridad y salud en el trabajo, el apoyo al desarrollo de las competencias profesionales, la reducción de las desigualdades y la previsión y gestión de los cambios. El diálogo social puede impulsar firmemente la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad y un crecimiento y un desarrollo sostenibles e incluyentes.

Ante la proximidad del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en un contexto de cambios profundos y rápidos que afectan al mundo del trabajo, los mandantes tripartitos renuevan y reafirman su compromiso con la promoción y aplicación de los principios del diálogo social y el tripartismo. También reafirman que las acciones de la OIT y su puesta en práctica deberían basarse en las diversas necesidades y realidades de los mandantes nacionales, conforme a lo dispuesto en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social).

La incorporación del diálogo social en todos los niveles y el fomento de su pertinencia, capacidad integradora y eficacia, en particular por medio de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), son especialmente importantes para la aplicación efectiva de las iniciativas pertinentes, incluidas la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) conexos, en el contexto de la reforma en curso del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

El diálogo social desempeña un papel importante en la configuración del futuro del trabajo, teniendo en cuenta en particular las tendencias de la globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático.

Un diálogo social significativo en todas sus formas sigue siendo indispensable para el bienestar de los interlocutores sociales y la sociedad. Pese al desarrollo económico y social, persisten numerosos desafíos, incluidos la pobreza, la disminución de la participación del trabajo en la renta nacional, la informalidad, el déficit de trabajo decente, las desigualdades económicas, sociales y de género, y la necesidad de dar cabida a los intereses de los grupos vulnerables. Muchos países no protegen debidamente el derecho a la negociación colectiva y los datos indican que la mayoría de los trabajadores están ocupados en el sector informal y casi 25 millones de personas están sometidas a trabajo forzoso [1]. Aunque las cadenas mundiales de suministro pueden impulsar el desarrollo y aumentar las oportunidades de los hombres y las mujeres de hacer la transición a la formalidad, las deficiencias dentro de las cadenas mundiales de suministro han agravado los déficits de trabajo decente. Los cambios rápidos, incluidos los avances tecnológicos y la economía verde, podrían crear nuevas oportunidades pero también producir perturbaciones y supresión de empleos. El diálogo social es indispensable para afrontar estos desafíos.

[1] *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage,* Ginebra, OIT, 2017 (puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

Marco de acción

1. Recordando que el marco de acción adoptado por la Conferencia en 2013 estableció los objetivos de la OIT y de sus mandantes, la Conferencia exhorta a la Oficina y sus mandantes a asegurar la aplicación efectiva de esos objetivos.

2. El marco de acción propuesto que emana de la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, celebrada en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, requiere que tanto los Miembros como la OIT adopten medidas para dar curso a las conclusiones adoptadas en la reunión.

Medidas para promover el diálogo social y el tripartismo

3. Los Miembros, con el apoyo de la Organización, deberían:

a) asegurar que, en un mundo del trabajo en evolución y en el marco de la aplicación de los ODS, el diálogo social y el tripartismo estén dotados de suficientes recursos y pasen a ser o sigan siendo elementos centrales de la elaboración de políticas;

b) cumplir con su obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como condiciones propicias para lograr el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo. La Conferencia exhorta a la ratificación universal y la aplicación efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), de la OIT;

c) fomentar un entorno jurídico e institucional propicio para promover un diálogo social eficaz;

d) fortalecer los mecanismos y las instituciones de diálogo social que se ocupan de políticas relativas a la evolución del mundo del trabajo, en particular los avances tecnológicos, la economía verde, los cambios demográficos y la globalización;

e) promover la negociación colectiva voluntaria en todos los niveles apropiados, tanto del sector privado como del sector público, con arreglo a las leyes y prácticas pertinentes, para contribuir a lograr una justa distribución de los frutos del progreso para todos, condiciones de trabajo decentes, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la igualdad de género, así como el desarrollo de las competencias profesionales y una mayor sostenibilidad de las empresas;

f) fomentar una cooperación eficaz en el lugar de trabajo como herramienta que sirva para asegurar lugares de trabajo seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos;

g) promover vinculaciones efectivas entre las distintas formas y niveles de diálogo social;

h) proporcionar los recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios y potenciar la eficacia y la eficiencia de los sistemas nacionales de administración del trabajo;

i) asegurar que los resultados acordados del diálogo social sean respetados y aplicados, según proceda, por los gobiernos y los interlocutores sociales;

j) establecer, cuando proceda, y desarrollar con los interlocutores sociales mecanismos de prevención y solución de conflictos que sean eficaces, accesibles y transparentes;

k) desarrollar enfoques innovadores, incluidas iniciativas para asegurar que el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se respeten y se extiendan a las relaciones de empleo en las que tradicionalmente no estaban presentes, así como a las formas de empleo nuevas y emergentes, y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda en virtud de los convenios colectivos aplicables, de conformidad con las leyes aplicables y las circunstancias nacionales;

l) facilitar un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal. Al definir este entorno, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;

m) ampliar la cooperación para intercambiar experiencias y prácticas innovadoras sobre el diálogo social y el tripartismo;

n) apoyar y financiar el plan de acción de la OIT relativo a la meta 8.8 de los ODS con cargo a los fondos previstos en el Programa y Presupuesto y recursos extrapresupuestarios;

o) facilitar un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo y fomentarlo, cuando proceda, a fin de promover el trabajo decente, incluso para los grupos vulnerables de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro;

p) promover la igualdad de género y la no discriminación, y fomentar la consolidación y ampliación de la participación y la implicación de las mujeres y los jóvenes en el diálogo social;

q) fomentar, cuando proceda, el diálogo social tripartito sobre cuestiones atinentes a la migración laboral con las autoridades competentes.

Movilización de los medios de acción de la OIT sobre el diálogo social y el tripartismo

4. A medida que la OIT se acerca a su centenario, se pide a la Organización que dé pleno efecto a esta resolución y ayude a los Miembros a fortalecer todas las formas de diálogo social en todos los niveles, de conformidad con las normas de la OIT. Esto debería hacerse utilizando los siguientes medios de acción:

Fomento de las capacidades y fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo

5. La Oficina Internacional del Trabajo (en adelante, la Oficina), con el apoyo de los mandantes, en el marco de un programa más amplio de cooperación para el desarrollo, que incluya los PTDP y una mayor colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, y en cooperación con otros interlocutores pertinentes, debería mejorar la capacidad de los mandantes e instituciones de diálogo social para:

a) reforzar la capacidad de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para incorporar en sus filas, de conformidad con la práctica nacional, a representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal a fin de que puedan participar eficazmente en el diálogo social tripartito y bipartito, negociar y aplicar acuerdos e influir en las políticas, en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);

b) fomentar la participación en el diálogo social y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en las relaciones de empleo que tradicionalmente han estado menos incluidas y de aquéllos ocupados en formas de empleo nuevas y emergentes;

c) entablar negociaciones colectivas que propicien mercados de trabajo inclusivos, la igualdad de género y la no discriminación, una distribución equitativa de los salarios, condiciones de trabajo decentes y un aumento de la productividad, teniendo en cuenta la diversidad de sistemas y circunstancias nacionales;

d) potenciar la eficacia y el carácter inclusivo de los mecanismos y las instituciones que promuevan el diálogo social tripartito de ámbito nacional entre los gobiernos y los interlocutores sociales, incluso en relación con las esferas vinculadas al futuro del trabajo y los ODS;

e) promover el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales a todos los niveles en la formulación y aplicación de políticas para ayudar a los trabajadores y las empresas a adaptarse a un entorno laboral en rápida evolución, a través de medios tales como el desarrollo de competencias profesionales y el aprendizaje permanente;

f) utilizar el diálogo social como herramienta para generar empleo y trabajo decente a los efectos de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres, en consonancia con la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205);

g) propiciar la cooperación eficaz en el lugar de trabajo como herramienta que contribuya a garantizar lugares de trabajo seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos;

h) adquirir mayor protagonismo en el contexto internacional, particularmente a través del diálogo social transfronterizo sobre la base de los conocimientos e investigaciones generados por la OIT;

i) alentar la participación de las mujeres y de otros grupos insuficientemente representados en las organizaciones de los interlocutores sociales y tratar de alcanzar una representación equitativa de hombres y mujeres en las instituciones de diálogo social de ámbito nacional e internacional;

j) fortalecer, a diferentes niveles, los sistemas de prevención y solución de conflictos que promuevan un diálogo social eficaz y generen confianza;

k) realizar investigaciones y entablar un diálogo social sobre las políticas del mercado de trabajo y su aplicación.

La Oficina debería adoptar una estrategia activa de movilización de recursos en apoyo del objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, tomando en consideración las necesidades de los mandantes.

Fomento de la investigación y la formación

6. La Oficina debería llevar a cabo su programa de investigaciones con arreglo a la estrategia de investigación de la Organización a fin de:

a) elaborar un informe de referencia anual sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo. A tal efecto, generar conocimiento e investigaciones rigurosas basadas en datos empíricos sobre el papel y el impacto:

i. de la negociación colectiva en materia de desigualdad, remuneración y condiciones de trabajo, un tema que debería abordarse periódicamente en el informe;

ii. del diálogo social para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico, así como el desempeño económico y la competitividad de las empresas;

iii. del diálogo social como medio para responder a las transformaciones impulsadas por la globalización, la tecnología, las variaciones demográficas, el cambio climático y los riesgos medioambientales, así como facilitar la reestructuración y la resiliencia ante las crisis económicas;

iv. de varias formas de cooperación en el lugar de trabajo para promover lugares de trabajo seguros y productivos;

b) elaborar información comparativa, estadísticas y análisis sobre las relaciones laborales y ayudar a los Miembros a mejorar la información recopilada en este campo;

c) producir herramientas de formación sobre todas las formas de diálogo social, conforme a las necesidades de los mandantes y con especial hincapié en las prácticas innovadoras para el mundo del trabajo en evolución;

d) ampliar la base de conocimientos sobre el diálogo social innovador y las prácticas de relaciones laborales, incluso en ámbitos como la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a las categorías de trabajadores independientes, el avance de la formalización, el fomento de la igualdad de género y de la no discriminación, la sindicación de grupos de trabajadores y unidades económicas difíciles de organizar, la mejora de las competencias profesionales y de la empleabilidad y la ampliación de la protección social, y el fomento del intercambio de experiencias entre los Miembros;

e) proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales y, sobre esa base y en función de los resultados de la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptar una decisión, para la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración, sobre la conveniencia de convocar una reunión tripartita;

f) tratar de ampliar el acceso a la formación en todas las regiones de la OIT con la finalidad de contribuir a despertar el máximo interés por el diálogo social y el tripartismo y dotar de capacidad a las regiones con escasos recursos para potenciar la asistencia a las actividades de formación impartidas por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

Actividad normativa

7. Habida cuenta de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión, de 2017, en la que se exhortó a intensificar las actividades en el contexto de la cooperación para el desarrollo y por otros medios para hacer campaña a favor de la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, la Oficina debería:

— prestar asistencia a los Estados Miembros para superar los retos derivados de la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT en todos los PTDP;

— redoblar los esfuerzos para promover la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98, y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y promover la aplicación de otros instrumentos pertinentes;

— organizar un evento de alto nivel sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, en estrecha colaboración con los mandantes, durante el centenario de la OIT con la participación activa de representantes del Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de carácter tripartito.

Mejora de la coherencia de las políticas

8. La OIT, en consonancia con la Declaración sobre la Justicia Social y con respecto a la Agenda 2030, debería:

a) garantizar que la Oficina adopte un enfoque coherente y claro respecto del examen y la promoción del diálogo social en el conjunto de sus departamentos, actividades e iniciativas, sobre la base de las necesidades y realidades de los mandantes y teniendo en cuenta la repercusión de su labor sobre el terreno;

b) integrar el diálogo social y el tripartismo en todos los resultados en materia de políticas, en los PTDP y en los programas y acciones de cooperación para el desarrollo;

c) impulsar nuevas iniciativas de coherencia política en países piloto con la participación de los mandantes tripartitos, de todas las autoridades competentes y de las organizaciones regionales e internacionales, a partir de la experiencia adquirida;

d) ampliar las alianzas y la cooperación con el sistema de las Naciones Unidas y con otras instituciones internacionales y regionales, así como con comunidades y organizaciones subregionales, a fin de integrar el diálogo social y de alcanzar las metas establecidas en el marco de los ODS;

e) promover el tripartismo y la participación de los interlocutores sociales en las estrategias nacionales destinadas a cumplir la Agenda 2030, especialmente el objetivo 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico, y otros ODS pertinentes;

f) basarse activamente en el programa de la OIT, en su carácter tripartito, su experiencia de diálogo social y su poder de convocatoria, como un aliado esencial en las iniciativas encaminadas a lograr una reforma eficaz de las Naciones Unidas, en apoyo del mandato y la estructura de la OIT;

g) participar, teniendo en cuenta las opiniones de sus mandantes, en el proceso del pacto mundial sobre migración, a fin de garantizar la incorporación del diálogo social, el tripartismo y el trabajo decente en su desarrollo y aplicación.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

6B

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: 27 de junio de 2018

Sexto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008

Informes de la Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo [1]

Índice

Página

Resumen de las labores 1

Punto 1 para la discusión 11

Punto 2 para la discusión 19

Punto 3 para la discusión 27

Declaraciones de clausura 34

Discusión del proyecto de resolución y de conclusiones 35

Observaciones finales 43

Anexo 46

[1] La resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* 6A.

Resumen de las labores

9. La Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo, establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión el 28 de mayo de 2018, estuvo compuesta inicialmente por 170 miembros (71 miembros gubernamentales, 23 miembros empleadores y 76 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos, se atribuyeron 1 748 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 5 396 votos a cada miembro empleador y 1 633 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión se modificó tres veces la composición de la Comisión, variando en consecuencia el número de votos atribuido a cada miembro [1].

10. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente:	Sr. T. Bevers (miembro gubernamental, Bélgica), nombrado en su primera sesión.
Vicepresidentes:	Sra. D. Rudelli (miembro empleadora, Francia) y Sr. P. Dimitrov (miembro trabajador, Bulgaria), nombrados en su primera sesión.
Ponente:	Sra. W. K. Nxumalo-Magagula (miembro gubernamental, Eswatini, anteriormente denominado Swazilandia), nombrada en su cuarta sesión.

11. En su quinta sesión, la Comisión constituyó un grupo de redacción encargado de preparar y presentar un proyecto de documento final a efectos de su examen, integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales:	Sr. M. M. Loum (Senegal), Sra. L. Tinyani (Sudáfrica), Sr. R. Shepard (Estados Unidos), Sr. W. Sobers (Barbados), Sra. C. Hughes (Australia), Sra. I. A. Putri (Indonesia), Sr. N. Salchev (Bulgaria), y Sra. C. Olde Olthof (Países Bajos).

[1] Se hicieron las modificaciones siguientes:

a) 29 de mayo: 202 miembros (90 miembros gubernamentales con 2 407 votos cada uno, 29 miembros empleadores con 7 470 votos cada uno y 83 miembros trabajadores con 2 610 votos cada uno);

b) 30 de mayo: 213 miembros (96 miembros gubernamentales con 319 votos cada uno, 29 miembros empleadores con 1 056 votos cada uno y 88 miembros trabajadores con 348 votos cada uno), y

c) 5 de junio: 123 miembros (99 miembros gubernamentales con 16 votos cada uno, ocho miembros empleadores con 198 votos cada uno y 16 miembros trabajadores con 99 votos cada uno).

Miembros empleadores:	Sra. D. Rudelli (Francia), Sra. R. Hornung Draus (Alemania), Sr. T. Mackall (Estados Unidos), Sr. E. O. García Méndez (México), Sra. T. Cohen (Sudáfrica), Sr. T. Parkhouse (Namibia), Sr. N. S. Thwala (Eswatini), y Sr. P. A. Pambudhi (Indonesia).
Miembros trabajadores:	Sr. P. Dimitrov (Bulgaria), Sr. C. Serroyen (Bélgica), Sr. M. M. Norddahl (Islandia), Sr. G. Zucotti (Argentina), Sr. K. Ross (Estados Unidos), Sr. E. Nadome (Kenya), Sra. A. Maksimovic (Australia), y Sr. S. Zalmaa (Mongolia).

12. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *Diálogo social y tripartismo* (en adelante, el informe de la Oficina), que la Oficina Internacional del Trabajo había preparado a fin de someterlo a examen en el sexto punto del orden del día de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: «Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008».

13. La Comisión celebró siete sesiones.

14. En sus observaciones iniciales, el Presidente observó que el diálogo social constituía un objetivo en sí mismo y un medio para la consecución de los demás objetivos que los mandantes habían establecido para la OIT. El diálogo social, como paradigma de buena gobernanza de la OIT, debía ser un componente clave no sólo con miras a la creación y la distribución de la riqueza, sino también para hacer frente a los costos asociados a la actividad económica de una manera eficiente, equitativa, neutra en cuanto al género y respetuosa con el medio ambiente, y era, por lo tanto, un complemento importante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante la Agenda 2030). A lo largo de la historia se había demostrado la extraordinaria utilidad y resiliencia del diálogo social como guía para los países en etapas de progreso y de incertidumbre económica. Durante los períodos de cambio, el diálogo social debía adecuarse a las necesidades del momento, a las dinámicas y a las diversas realidades y expectativas mundiales. Los objetivos de la presente discusión no consistían solamente en alcanzar un consenso sobre el mandato renovado de la Organización, sino en lograr también un entendimiento común sobre cómo llevar a cabo el mandato centenario de justicia social en condiciones radicalmente diferentes de las que prevalecían cuando se fundó la OIT en 1919.

15. La Comisión tuvo ante sí el informe de la Oficina. Se propusieron tres puntos para la discusión: los desafíos y las oportunidades relacionados con el fortalecimiento del diálogo social; cómo podía el diálogo social ser más inclusivo y abordar los desafíos presentes y futuros; y cómo podía mejorarse la acción de la OIT en materia de diálogo social.

16. El Vicepresidente trabajador dijo que la mejor manera de promover la justicia social y de reducir las desigualdades era a través de la negociación colectiva coordinada. Los estudios indicaban que la negociación colectiva se asociaba con salarios más elevados, mayor seguridad para los trabajadores y menores niveles de desigualdad tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. Una negociación colectiva centralizada, sectorial y con empleadores múltiples junto con mecanismos de extensión innovadores y jurídicamente vinculantes eran, por lo tanto, los instrumentos más eficientes e inclusivos para promover la igualdad y la justicia social. La OIT y sus mandantes debían centrar en la libertad sindical y la negociación colectiva los esfuerzos destinados a promover el diálogo social a fin de combatir con eficacia las desigualdades. Las celebraciones del centenario en 2019 requerían un compromiso claro y renovado en favor del diálogo social y el tripartismo sobre la base del pleno respeto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del

derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y realizar un seguimiento de las recomendaciones de los mecanismos de control. Como organismo responsable del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la OIT necesitaba disponer de investigaciones y estadísticas sobre la libertad sindical y la negociación colectiva y sobre el diálogo social a fin de establecer un criterio de referencia y medir los progresos, y con el objeto de elaborar un informe emblemático sobre la negociación colectiva, las desigualdades y el impacto de las políticas. La reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (la reforma de las Naciones Unidas) y los ODS brindaban la oportunidad de integrar las normas del trabajo, el mecanismo de control y el tripartismo de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas. Además, la OIT debía priorizar el fomento del diálogo social, el tripartismo, la libertad sindical y la negociación colectiva, y reflejarlo así en la asignación presupuestaria, que no era suficiente. Los acuerdos comerciales y los programas de crédito de las instituciones financieras internacionales (IFI) así como la cooperación con los organismos regionales deberían también estar supeditados a la labor de ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Debía asegurar que las políticas macroeconómicas impulsadas por otras instituciones girasen en torno a las medidas de crecimiento inclusivo, pleno empleo y trabajo decente a través de asociaciones formales como el Pacto Mundial.

17. Por lo que respecta a los desafíos específicos, el Vicepresidente trabajador hizo referencia a las formas atípicas de empleo, en las que se debía promover la negociación colectiva y aplicar la legislación laboral de forma que abarcara a esos trabajadores. Habida cuenta del importante desafío planteado por la economía de plataformas digitales y la digitalización de la producción y de los servicios, el Grupo de los Trabajadores propuso celebrar una reunión tripartita de expertos con el objeto de descubrir las deficiencias de las normas del trabajo y formular recomendaciones.

18. El establecimiento de marcos normativos vinculantes a escala global respecto de las cadenas mundiales de suministro podría asegurar que todas las empresas respetasen los derechos humanos y laborales a lo largo de toda la cadena de suministro. El Grupo de los Trabajadores apoyó las negociaciones en favor de un convenio más amplio que abarcara los derechos laborales y el respeto de los principios de diálogo social y negociación colectiva en el ámbito de las Naciones Unidas y pidió a la Oficina que participara en este proceso.

19. El recurso cada vez más frecuente a la producción y los servicios por medios digitales exigía elevados niveles de ciberseguridad para proteger los sistemas y evitar incidencias. Para un número cada vez mayor de trabajadores, la «vigilancia total en el lugar de trabajo» era una realidad, con un seguimiento continuo e intrusivo que a veces se hacía extensivo también a la vida privada, lo que redundaba en un exceso de trabajo, estrés y abusos contra los sindicalistas. El Grupo de los Trabajadores apoyó la petición de UNI Global Union de establecer un convenio mundial sobre las cuestiones éticas relacionadas con el uso, el desarrollo y la implantación de sistemas de inteligencia artificial, algoritmos y megadatos *(big data),* y pidió investigaciones y orientaciones de la Oficina en esta esfera, seguidas de una reunión de expertos con el objeto de investigar la necesidad y el alcance de la futura elaboración de normas en la OIT como contribución al debate mundial sobre un convenio más amplio.

20. La Vicepresidenta empleadora dijo que el diálogo social y el tripartismo formaban parte del ADN de la OIT y eran un aspecto esencial de varias normas internacionales del trabajo, y un elemento central de los programas de investigación, fomento de la capacidad e intercambio de conocimientos de la OIT. Esta Comisión debería centrarse en las necesidades y circunstancias específicas de los mandantes en cada país y basarse en la práctica, abordando cuestiones como el futuro del trabajo y la revolución tecnológica, la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas. Las discusiones deberían seguir inspirándose en la realidad y las conclusiones no deberían ofrecer una respuesta excesivamente simplificada, universal y descendente, sino que deberían tener una finalidad proactiva en cuanto a la definición de las actividades futuras de la

OIT, de manera que generaran resultados, fueran eficaces en cuanto a los costos y se centraran en las necesidades y situaciones reales de los mandantes sobre el terreno.

21. En el informe se describían las realidades y la situación del diálogo social y de sus procesos en los niveles nacional y regional, pero no figuraba ninguna información sobre el impacto o los resultados de las prácticas del diálogo social. El diálogo social se presentaba principalmente como un fin en sí mismo antes que como un proceso. El Grupo de los Empleadores no compartía la opinión, expuesta en el informe de la Oficina, de que la negociación colectiva era una forma de diálogo mejor que, por ejemplo, la consulta o la cooperación en el lugar de trabajo, o de que los acuerdos de negociación colectiva firmados en los niveles nacional o sectorial eran en algún sentido superiores a los suscritos en el ámbito empresarial. No había una jerarquía de formas de diálogo social y los acuerdos a nivel de empresa podrían servir para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores, y cabría citar muchos ejemplos concretos.

22. En lugar de promover una forma específica de diálogo social, la Oficina debería dotar de capacidad a las organizaciones de los interlocutores sociales para ampliar su número de miembros, a fin de participar en el diálogo y de definir el diálogo social en consonancia con sus necesidades y expectativas específicas.

23. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, no era la panacea para evitar la reestructuración y las crisis económicas y sociales. Las instituciones eficientes, las políticas adecuadas para sustentar el crecimiento económico y la mejora de la productividad y de los resultados del mercado de trabajo debían complementar todos los tipos de diálogo social.

24. El diálogo social incluía también a los empleadores como grupo fundamental y no sólo a los trabajadores, como indicaba el informe de la Oficina. No se mencionaban las consecuencias del diálogo social en el desempeño económico de las empresas. Las discusiones sobre políticas tendían a centrarse en casos legales y morales de conducta responsable de las empresas; sin embargo, la «perspectiva económica» también era importante aunque a menudo se pasaba por alto y se malinterpretaba.

25. El Grupo de los Empleadores indicó que podría resultar útil la participación de otros agentes, por ejemplo, organizaciones no gubernamentales (ONG), determinándola caso por caso. No obstante, existía una diferencia entre los interlocutores sociales que tenían intereses en las empresas y las ONG, que no los tenían.

26. Más del 60 por ciento de la población mundial empleada — 2 000 millones de personas, principalmente en los países en desarrollo — trabajaba en la economía informal. Esas personas carecían de protección social, derechos en el trabajo y condiciones de trabajo decente. Surgía la pregunta de cómo abordar un reto tan arraigado y que planteaba tantos problemas sociales.

27. La flexibilidad era el punto fuerte del diálogo social. Éste demostraba su potencial como instrumento para la gobernanza y la participación democráticas, como motor de la estabilidad económica y como herramienta para mantener o fomentar relaciones laborales pacíficas. Al abarcar una combinación de procesos y actividades — desde el intercambio de información y las consultas, hasta las negociaciones que conducían a acuerdos o el simple diálogo — los gobiernos, los empleadores y los trabajadores podían acordar un formato que se adaptara a sus circunstancias específicas, su contexto histórico y su nivel de desarrollo, y a las necesidades y fortalezas de los actores participantes.

28. El diálogo social debería ser libre, independiente y autónomo, y debería encauzarse de una manera responsable.

29. Los empleadores habían hecho un gran esfuerzo por comprender la estrategia a medio y largo plazo de la acción de la OIT sobre el diálogo social, que en ese momento parecía un cúmulo de resultados inconexos, y a corto plazo, menos centrados en el impacto.

30. La miembro gubernamental de los Países Bajos hizo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros así como de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo. Los miembros gubernamentales de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Bosnia y Herzegovina y Georgia se sumaron a esta declaración. La oradora señaló que el diálogo social y el tripartismo estaban arraigados en la OIT a través de sus valores, estructuras y normas. El diálogo social también estaba integrado en los valores, la gobernanza y la legislación de la UE y sus Estados miembros. Esto se reafirmó mediante el documento «Un nuevo comienzo para el diálogo social», publicado en 2015, y el Pilar europeo de derechos sociales.

31. El diálogo social era crucial para el buen funcionamiento de la economía social de mercado y constituía un componente importante de la política social y de empleo de la UE. Era esencial para la promoción de la justicia social y para la aplicación de todas las normas y medidas de la OIT. A pesar de que desde la última discusión recurrente sobre el diálogo social, en 2013, se habían registrado algunas ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98, más de 30 Estados Miembros de la OIT todavía no los habían ratificado. La ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales de la OIT y el Protocolo conexo eran esenciales, y la OIT debía proseguir sus esfuerzos para lograrlo.

32. Había cinco esferas clave para la discusión: en primer lugar, los argumentos a favor del diálogo social y su papel en la promoción del desarrollo sostenible, la lucha contra las desigualdades y la gestión del cambio; en segundo lugar, la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (Declaración de 1998) y la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización; en tercer lugar, la manera en que los agentes y mecanismos del diálogo social podían aprovechar las oportunidades y responder a los desafíos de un mundo laboral en evolución para aplicar el Programa de Trabajo Decente, contribuir a la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo y alcanzar los ODS; en cuarto lugar, las cuestiones y los niveles relativos al diálogo social, en particular en el lugar de trabajo y en el ámbito transfronterizo, los vínculos entre ellos y la cobertura de la negociación colectiva, y en quinto lugar, las orientaciones y los medios para elaborar un futuro plan de acción sobre el diálogo social, en particular el fomento de la capacidad de las administraciones del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las actividades relacionadas con las normas, y un papel más importante para el diálogo social en el comercio sostenible y en otros contextos.

33. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el diálogo social y el tripartismo se enfrentaban a diversos problemas, por ejemplo, la naturaleza cambiante del trabajo y de las relaciones de empleo, el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral y el aumento del empleo informal. Sin embargo, como piedra angular de la OIT, el diálogo social y el tripartismo debían fortalecerse, integrarse, hacerse inclusivos, adaptarse y mantenerse en el centro de todos sus programas y actividades. Las conclusiones deberían aportar soluciones y estrategias pertinentes y prácticas que permitieran que el diálogo social fuera flexible y se adaptara a la evolución del entorno de las relaciones laborales. También deberían abordar el diálogo social en el ámbito transfronterizo y nacional, la manera de fortalecerlo en diferentes niveles y la importancia de reforzar los sistemas de administración del trabajo, entre otras cuestiones.

34. La miembro gubernamental de la India observó nuevos acontecimientos, como la revolución tecnológica, la aparición de nuevas formas de empleo y el aumento de la informalización, que requerían que se intensificara el diálogo social y el tripartismo. No obstante, el carácter

básico del tripartismo debería permanecer intacto, ya que con acuerdos que rebasaran el ámbito del tripartismo se correría el riesgo de soslayarlo en las cuestiones fundamentales del trabajo. En cambio, se debería alentar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a tener en cuenta los puntos de vista de las organizaciones de la sociedad civil y otros actores. El diálogo social bipartito era importante para cuestiones relacionadas con la productividad, como la fijación de salarios. La OIT debería centrarse en el fomento de la capacidad de los interlocutores tripartitos. En un mundo laboral en evolución, los mandantes tenían que adaptarse y aumentar su presencia y su alcance.

35. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, dijo que, en el contexto de un mundo laboral en evolución, la cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores era más importante que nunca. Esta cooperación tripartita debería ponerse en práctica tanto durante la presente Conferencia Internacional del Trabajo como en las deliberaciones del Consejo de Administración. Todas las partes deberían respetar las diferencias de opinión y trabajar conjuntamente para llegar a un consenso.

36. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que cada país tenía capacidades y desafíos distintos que podían abordarse mediante una forma apropiada de diálogo social. No había un modelo único para todos los casos, dadas las diversas circunstancias y enfoques nacionales. No obstante, todos los países podían establecer algún tipo de diálogo social, por ejemplo, una de las diversas herramientas para ayudar a proteger los derechos laborales, aumentar los salarios y mejorar las condiciones laborales, promoviendo al mismo tiempo empresas productivas, sostenibles y rentables. La oradora espera que se adopten conclusiones concisas que proporcionen orientaciones concretas sobre la mejor manera en que la OIT podría utilizar los medios de que dispone para promover el diálogo social, de conformidad con su Programa y Presupuesto y su Plan estratégico.

37. El miembro gubernamental de Nepal dijo que el diálogo social era el punto de partida para establecer y promover las normas laborales y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como una vía para alcanzar los ODS. El diálogo social era una forma democrática de abordar las complejas cuestiones sociales de la Agenda 2030 y un medio de promover la apropiación, la participación, la inclusión, la legitimidad y la estabilidad social.

38. El miembro gubernamental de Turquía señaló que determinados problemas, como el aumento de la desigualdad de los ingresos, el carácter cambiante del trabajo y la creciente informalidad, ponían en entredicho el diálogo social; además, la migración, la crisis de los refugiados y otras tendencias también estaban teniendo profundas repercusiones en el mundo del trabajo. En esas circunstancias, los gobiernos tenían la responsabilidad de apoyar el diálogo social y el tripartismo en aras de la buena gobernanza. Valoraba la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo y consideraba que la promoción del diálogo social en los países por la OIT debía adoptar un enfoque polifacético, habida cuenta de sus diversos niveles.

39. La miembro gubernamental de Australia reconoció que la discusión representaba una oportunidad excepcional para los mandantes de la OIT de demostrar que el diálogo social y el tripartismo eran tan pertinentes en la actualidad como lo fueron en el momento de la fundación de la OIT. El diálogo social era esencial para resolver las dificultades señaladas en el informe sometido por la Oficina, pero muchos países afrontaban obstáculos estructurales y políticos que se interponían a un diálogo social inclusivo y productivo. La oradora confiaba en extraer enseñanzas de medios prácticos e innovadores que permitiesen fortalecer la capacidad y crear las condiciones necesarias para propiciar un verdadero diálogo social, inclusive para remediar la insuficiente representación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social. Encomió la iniciativa del centenario de la OIT

relativa al futuro del trabajo, incluidos sus procesos nacionales de diálogo que ponían de relieve el valor del diálogo social.

40. La miembro gubernamental de China dijo que en los últimos años el mundo del trabajo había experimentado rápidas transformaciones. Por consiguiente, era importante volver a examinar el diálogo social y el tripartismo a fin de contribuir a definir la dirección futura de la OIT. Describió someramente la experiencia de su país con respecto al establecimiento de un mecanismo tripartito nacional para coordinar las relaciones laborales a diferentes niveles. Su Gobierno seguiría estableciendo relaciones laborales armoniosas y participando en el diálogo social.

41. La miembro gubernamental del Canadá indicó que tomaba tiempo instaurar un diálogo social fructífero y que éste debía desarrollarse de manera continuada. Se debía disponer de mecanismos para renovar el diálogo, promoverlo y mantener su pertinencia. La flexibilidad debería ser también un elemento central ya que no había un sólo enfoque válido para todos. El diálogo social ayudaba a las partes a entender mejor sus respectivos puntos de vista e intereses y a infundir la confianza y el respeto para ponerse de acuerdo sobre las cuestiones fundamentales o a veces disentir sobre ellas. Cada parte tenía una función importante que desempeñar en el diálogo social. Se basaba en organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes dotadas de capacidades técnicas y con acceso a la información necesaria para realizar sus actividades. A través de la legislación y las políticas, los gobiernos deberían crear un entorno en el que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pudieran desarrollar libremente sus actividades, sin miedo a sufrir represalias, y proteger la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.

42. El miembro gubernamental de Etiopía declaró que el diálogo social y el tripartismo podía entrañar un crecimiento mejor y más incluyente, y un desarrollo estable en distintos niveles que beneficiaran a todos. Etiopía había ratificado los convenios de la OIT que guardaban relación con el diálogo social y el consejo consultivo de relaciones laborales aconsejaba al Ministro acerca de las políticas y legislación atinentes a las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores. Pese a los esfuerzos realizados, el índice de sindicación y el número de miembros tanto de las organizaciones de empleadores como las de trabajadores fueron relativamente bajos en el último decenio.

43. La miembro gubernamental de Colombia describió el compromiso de su país por el diálogo social y por los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales había contribuido a la resolución de conflictos laborales a escala nacional y mejorado las relaciones laborales. Si bien el camino hacia el consenso no era una tarea fácil, el acercamiento entre los interlocutores sociales y los gobiernos era una condición fundamental para el logro de la paz, la confianza y la transformación social. El diálogo social y la legislación laboral acordada colectivamente permitían la consolidación de empresas sostenibles, brindaban a los trabajadores la garantía plena de sus derechos y contribuían al desarrollo de una sociedad próspera. Iniciativas como la del Pacto Mundial fortalecían el diálogo social al reunir a distintos actores para intensificar la cooperación y favorecer la resolución de conflictos. La acción de la OIT debería comprender la formación, campañas de sensibilización, actividades de promoción y la cooperación para el desarrollo, así como la concertación de alianzas y el intercambio de prácticas óptimas sobre el diálogo social a fin de instaurar la confianza y contribuir a la prevención de conflictos.

44. La miembro gubernamental de Bélgica destacó que la tradición de diálogo social en su país remontaba casi a cien años. Las épocas de crisis y la actual evolución del mundo del trabajo estaban cuestionando la validez de las herramientas del diálogo social; sin embargo, el diálogo social constructivo seguía siendo fundamental para el progreso social y económico sostenible. Era indispensable contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores

plenamente representativas que formulasen libremente sus propias estrategias. Bélgica apoyaba los esfuerzos de la OIT por promover la ratificación universal de los convenios fundamentales, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, así como otros convenios y recomendaciones relativos al diálogo social. La negociación colectiva, en particular a nivel sectorial, lograba soluciones beneficiosas para todos y garantizaba una distribución más justa de los salarios y la seguridad social. Incumbía a las autoridades públicas establecer un marco jurídico y un clima propicio al diálogo social y servir de facilitadoras. No existía un modelo uniforme de diálogo social porque eran los propios interlocutores quienes debían definir el proceso.

45. La miembro gubernamental de Suecia consideraba que era más importante que nunca mejorar el diálogo social en todas las partes del mundo. La alianza multipartita denominada «The Global Deal: Together for Decent Work and Inclusive Growth» (Pacto Mundial: Unidos en pro del trabajo decente y el crecimiento inclusivo) fortalecería el diálogo social así como las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Se debía prestar más atención al potencial que ofrecía el diálogo social para promover la igualdad de género, estimular la productividad, y abordar de manera eficaz los retos del cambio tecnológico y el «futuro del trabajo». El Pacto Mundial, que actualmente estaba integrado por más de 90 asociados y es objeto de un gran interés por parte de las empresas, aumentaría la base de conocimientos, brindaría una plataforma para intercambiar experiencias y buenas prácticas, y permitiría dar a conocer más ampliamente los beneficios que aporta el diálogo social. Antes de la puesta en marcha del Pacto Mundial, se consultó sobre tal iniciativa a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores a nivel internacional y nacional.

46. El miembro gubernamental de Filipinas señaló que su país había ratificado varios convenios de la OIT relativos al diálogo social. Los consejos tripartitos para la paz laboral y los consejos regionales de salarios se ocupaban de la seguridad social, la salud nacional y la conciliación y la mediación, así como de los procesos de arbitraje. Con todo, seguía habiendo muchos desafíos y oportunidades vinculados al fortalecimiento del diálogo social.

47. El miembro gubernamental del Japón describió el Consejo Tripartito de Política Laboral encargado de examinar cuestiones importantes de las políticas laborales del Japón. En respuesta a la mención que se hacía en el informe de la Oficina a los profundos desacuerdos entre los interlocutores tripartitos en el seno del Consejo, el orador hizo hincapié en que el anteproyecto de ley incluía disposiciones que constituían un avance como resultado de las consultas tripartitas y que el proyecto de ley se había presentado con éxito a la Dieta. Sin embargo, la tasa de sindicación había disminuido y se deberían seguir realizando esfuerzos para mantener relaciones laborales armoniosas. Los Estados Miembros deberían ratificar el Convenio núm. 87 y la Oficina debería recopilar e intercambiar buenos ejemplos.

48. El miembro gubernamental de Francia indicó que el diálogo social era un valor fundamental de Francia y debía ocupar un lugar destacado en la respuesta a los actuales cambios y desafíos que supone el logro de la Agenda 2030. Las iniciativas como el Pacto Mundial eran encomiables. El plan de acción de la Oficina debería ser conciso y contener pautas sobre la función de la OIT en el diálogo social transfronterizo, que podía ser un instrumento impulsor de la labor de la Organización en los albores de su segundo siglo de existencia. En particular, se debería promover la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98. El diálogo social contribuiría de manera positiva al logro de los ODS y la reforma de las Naciones Unidas.

49. El miembro gubernamental del Senegal comunicó a los delegados los avances logrados a nivel nacional, en particular en relación con la aplicación del ODS 8. Se habían realizado progresos con respecto al diálogo social y el tripartismo (celebración de conferencias laborales y logros del Consejo Superior de Relaciones Laborales) la negociación colectiva en los sectores público y privado (negociación de convenios colectivos, firmas de acuerdos en el sector público) y la representatividad de los sindicatos (celebración de una elección

general y de una elección sectorial a los órganos de representación). Se habían logrado también otros avances sociales, entre los que cabía mencionar el aumento de la edad de jubilación, el aumento de las pensiones y la reforma del seguro médico obligatorio.

50. El representante de la Asociación Internacional de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) dijo que los consejos económicos y sociales e instituciones similares promovían el diálogo social y analizaban su estado actual. Más de 60 consejos integraban la AICESIS, con una representatividad geográfica equilibrada en cuanto al funcionamiento de las instituciones de diálogo social. El diálogo social era esencial para superar las dificultades en el mercado de trabajo, que abarcaban el desempleo juvenil, el desempleo de las personas de edad, el desempleo de las personas con discapacidad, la discriminación por motivos de género, y el trabajo no declarado. Representantes de la sociedad civil, la economía general, y la sociedad civil organizada participaban en muchos consejos, y algunos abordaban ahora la protección del medio ambiente y otras cuestiones de interés mundial como la economía digital. El intercambio de buenas prácticas y experiencias permitía obtener información útil sobre el funcionamiento de las instituciones.

51. La representante de *StreetNet International* declaró que su organización representaba a una categoría muy vulnerable de trabajadores que afrontaban múltiples desafíos importantes. Era preciso reconocer a los trabajadores de la economía informal a fin de facultarlos para negociar colectivamente con interlocutores como las autoridades de los gobiernos locales. Su participación en el diálogo social era necesaria para lograr, entre otros objetivos importantes, un crecimiento inclusivo y socialmente sostenible. A este respecto existían algunos enfoques innovadores. Instó a los miembros de la Comisión a procurar la inclusión de los trabajadores de la economía informal en el diálogo social y a adoptar un sistema tripartito ampliado.

52. El representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) apoyó al Grupo de los Trabajadores y recalcó la importancia de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. En referencia a varios desafíos de su sector, entre los que figuraban la clasificación errónea de los conductores bajo demanda como contratistas independientes y la remuneración inferior al salario mínimo de numerosos conductores en empresas de red de transporte, instó a la OIT a organizar reuniones tripartitas para abordar estas cuestiones. La ITF aspiraba a obtener la representación de los trabajadores informales del transporte en el diálogo social, con el objetivo último de que pasaran a formar parte de la economía formal. Como ejemplos de éxito se mencionó el convenio para la cadena de suministro de transporte en Australia y las alianzas de colaboración con los Gobiernos de Qatar y de los Emiratos Árabes Unidos a fin de proteger a los trabajadores del transporte. Los recientes acontecimientos de algunos otros países, como la aprobación de leyes y reglamentos nacionales que restringían, entre otras cosas, el derecho de huelga de los trabajadores del transporte, junto con el debilitamiento de la negociación colectiva a nivel sectorial y nacional, suscitaban inquietud en su Federación. Por lo que respectaba a la situación en el empleo, consideraba que la introducción de una categoría intermedia entre las de asalariado y contratista independiente no garantizaría la plena protección de los trabajadores, sobre todo en el caso de las relaciones de empleo encubiertas. Por último, indicó que en breve se presentaría una carta de apoyo de la ITF al Pacto Mundial.

53. El representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) dijo que su federación lamentaba el recorte unilateral de la remuneración aplicado al personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los trabajadores de la OIT deberían poder acogerse a los derechos sindicales y laborales fundamentales, como era el caso de la negociación colectiva. El diálogo social se concretaba en el respeto de los derechos sindicales. Los Estados Miembros de la OIT deberían eliminar todos los obstáculos al diálogo social y defender expresamente el derecho de los trabajadores del sector público a la negociación colectiva y a la sindicación. El escaso nivel de ratificación del Convenio sobre las relaciones

de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), denotaba el insuficiente interés de muchos gobiernos por la potestad de los trabajadores del sector público de participar en el diálogo social. Se mencionaron algunos datos positivos, entre los que figuraban ejemplos de diálogo social que se hacía extensivo a los trabajadores de la economía informal, incluso en el sector formal. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva eran necesarios para entablar un verdadero diálogo social en marcos tripartitos y, con respecto a los trabajadores de los servicios públicos, bipartitos. El mundo del trabajo en evolución exigía que los Estados Miembros de la OIT hicieran valer esos derechos a fin de promover la justicia social y la consecución del desarrollo inclusivo y sostenible.

54. El representante de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales dijo que el tripartismo y la negociación colectiva eran importantes para la Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo, organización a la que también representaba. En algunos países la inspección del trabajo estaba privatizada y las atribuciones de los inspectores se limitaban a la seguridad y salud en el trabajo (SST), lo que redundaba en beneficio de las empresas. En cambio, una inspección del trabajo sólida e independiente, conforme a lo dispuesto en los convenios pertinentes, tenía la facultad de supervisar la aplicación de los convenios colectivos y de proteger los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en la necesidad de regularizar tales derechos en los contextos carentes de empleo formal.

55. El representante del Sindicato de Inspectores del Trabajo del Brasil dijo que el Gobierno brasileño había aprobado recientemente un instrumento legislativo laboral que había dado lugar a un aumento de la informalidad y de las formas precarias de empleo. Solicitó el apoyo de la OIT para habilitar un número suficiente de inspectores del trabajo y para garantizar su independencia.

56. La Vicepresidenta empleadora dijo que los propios interlocutores sociales debían definir el proceso y las formas de diálogo social. Toda forma de diálogo social era importante, y se debía promover el diálogo en todos los niveles, desde la escala nacional hasta el ámbito de la empresa. Su Grupo aguardaba con interés la elaboración de un plan de acción conciso.

57. El Vicepresidente trabajador manifestó su satisfacción porque la Comisión hubiera acordado basarse en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social que tuvo lugar en la 102.ª reunión (2013), y porque algunos gobiernos hubieran avalado la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98. Por lo que se refería a la lucha contra la informalidad, no debería cuestionarse el tripartismo en el seno de la OIT. La cuestión del diálogo tripartito ampliado debía ser objeto de un minucioso análisis; la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) ofrecía orientaciones claras a ese respecto. Reiteró que el diálogo social era beneficioso no sólo para los trabajadores sino también para los empleadores y los gobiernos.

58. El representante del Gobierno del Brasil, ejerciendo su derecho de réplica, dijo que el año anterior su Gobierno, después de haber mantenido una amplia consulta con el Ministerio Público, había adoptado un reglamento con el objeto de luchar contra todas las formas de trabajo análogas a la esclavitud. Un instrumento normativo promulgado en enero de 2018 reforzaba aún más el marco jurídico destinado a combatir las peores formas de trabajo. El Ministerio de Trabajo estaba solicitando autorización para convocar un nuevo examen de admisión de inspectores del trabajo, a fin de subsanar la escasez de personal. La legislación laboral del Brasil databa de 1943 y requería una actualización adecuada para atender las necesidades de la economía del siglo XXI, preservando en su totalidad los derechos laborales consagrados en el artículo 7 de la Constitución.

Punto 1 para la discusión

59. La Vicepresidenta empleadora empezó por afirmar que el diálogo social era posible en virtud de determinados marcos institucionales y jurídicos que se fundamentaban en el contexto histórico y político de un país, así como en su situación económica. El diálogo social se veía obstaculizado si los sindicatos y las organizaciones de empleadores no podían sindicar o representar a sus miembros, o si se carecía de un entorno propicio, en situaciones en que el gobierno impedía el diálogo o hacía caso omiso de sus resultados. Al mismo tiempo, el diálogo social contribuía a evitar problemas sociales de mayor envergadura como el conflicto y el descontento social, podía mejorar la gobernanza democrática y promovía la resiliencia en períodos de transición y crisis económica.

60. La portavoz pasó a explicar que el diálogo tripartito en el más alto nivel se celebraba principalmente en el seno de los consejos económicos y sociales u otras instituciones similares de ámbito nacional. Estos organismos eran las instancias idóneas para establecer o revisar dichas políticas cuando se producían o requerían cambios, como había sido el caso del pacto tripartito de política social suscrito en los Países Bajos en 2013 y el pacto tripartito de competitividad concertado en Finlandia en 2016. Los marcos institucionales que propiciaban el diálogo social eran respetuosos con el contexto histórico y político en el que se inscribían. Aunque más del 80 por ciento de los Estados Miembros de la OIT contaba con instituciones nacionales de diálogo social, la eficacia de su funcionamiento dependía de su nivel de preparación, del apoyo financiero, de la tasa de representación y de la capacidad para presentar y ofrecer resultados concretos que tuvieran en cuenta cada contexto nacional.

61. El fundamento del diálogo social no sólo consistía en la presencia de sindicatos y organizaciones de empleadores, sino que era asimismo importante que sus miembros tuvieran la posibilidad de adherirse libremente a esas organizaciones, según lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT. Estos principios debían aplicarse en cada país. El diálogo social bipartito había resultado eficaz para fomentar el intercambio de información y la negociación de los convenios colectivos sobre asuntos tales como el empleo, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, los acuerdos salariales, las condiciones de trabajo, los regímenes de pensiones y la formación. Además, las discusiones bipartitas sin injerencia gubernamental generaban un clima de confianza y contribuían a formular enfoques específicos para responder a desafíos concretos de nivel sectorial o empresarial. En Francia, por ejemplo, la reforma del mercado de trabajo de 2017 otorgó a los trabajadores mayores oportunidades de negociar los convenios colectivos con las pequeñas y medianas empresas (pymes).

62. El diálogo social transfronterizo discurría a través de procesos intergubernamentales y multilaterales de nivel mundial, principalmente en el seno de la propia OIT. Se inscribía también en el ámbito regional a través de iniciativas regionales de integración, acuerdos bilaterales y multilaterales, iniciativas multipartitas y acuerdos marco bilaterales entre empresas y sindicatos. Los acuerdos marco internacionales (AMI) bilaterales se circunscribían a un número reducido de empresas, en su mayoría con sede en la UE.

63. El diálogo social regional en la UE brindó a los grupos de países la oportunidad de debatir asuntos de interés común como el empleo juvenil y el cambio demográfico en Europa, lo que condujo a la concertación de un marco de actuación sobre el empleo juvenil (2013) y a la firma de un acuerdo sobre envejecimiento activo (2017).

64. Ninguna forma de diálogo social era mejor que otra. Pese a las iniciativas de la OIT encaminadas a promover el diálogo centralizado de ámbito sectorial o del más alto nivel, según se constató en un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la incidencia de la negociación colectiva en la obtención de buenos resultados en el mercado de trabajo, publicado en marzo de 2018, los trabajadores amparados por la

negociación a nivel de empresa disfrutaban de mejores salarios que los trabajadores que no estaban cubiertos por la negociación colectiva, mientras que la remuneración de los trabajadores protegidos por la negociación de nivel sectorial era similar a la de los trabajadores sin cobertura, en el promedio de los países de la OCDE, lo que indicaba los efectos positivos de la negociación descentralizada. La cooperación en el lugar de trabajo no sólo propiciaba la participación de las pymes en el diálogo social, sino que además podía mejorar las condiciones laborales y permitir que los trabajadores no sindicados accedieran a la información que les incumbía. La capacidad de las partes involucradas en el diálogo social era importante para la consecución de los objetivos sociales y económicos.

65. La injerencia gubernamental indebida y las decisiones unilaterales de los gobiernos planteaban desafíos a los procesos de diálogo social. El Gobierno de Rumania, por ejemplo, sin haber celebrado consultas previas con los interlocutores sociales, había aprobado una ley que alteraba sustancialmente el sistema de cobertura de seguridad social, y el Gobierno de Grecia no había permitido un auténtico diálogo ni había favorecido un intercambio en profundidad entre los interlocutores sociales, durante la crisis económica, sobre cuestiones relativas a la reglamentación del mercado de trabajo, si bien la situación estaba mejorando. El interés del diálogo social para la empresa no era siempre evidente, como se observaba en el caso de Camboya, donde las compañías se topaban con la dificultad de entablar negociaciones hasta con 17 sindicatos en una sola planta industrial, todos ellos con aspiraciones divergentes entre sí. Otros desafíos guardaban relación con la creciente informalidad, con la pérdida de representación de los interlocutores sociales en todo el mundo, agravada por una reducción significativa de la afiliación sindical, y con la tendencia a promover el «tripartismo ampliado» como forma futura de diálogo social sin prevenir la indebida representación de partes con intereses creados. Las dificultades inherentes de ámbito más general, como la debilidad económica de algunos países o sus códigos del trabajo obsoletos, tendían también a entorpecer la aplicación y la observancia de la legislación o las políticas laborales nuevas o revisadas. Por ejemplo, en Bélgica, la falta de reglamentación en materia de solución de conflictos afectaba a la confianza entre los interlocutores sociales y a la carencia de personalidad jurídica de los sindicatos, de manera que no se les podía exigir responsabilidades por la inobservancia de los convenios colectivos suscritos.

66. Entre las dificultades prácticas que restaban eficacia al diálogo social cabía citar las siguientes: las formas redundantes de diálogo social que creaban duplicidades y confusión, y las limitaciones de tiempo para los procesos de diálogo social. Además, este no siempre se basaba en observaciones y datos pertinentes, ni contaba con una representación de rango suficientemente elevado como para revestir autoridad. Las decisiones adoptadas en el diálogo social del sector público a veces eran vinculantes para las partes del sector privado aunque éstas no hubieran sido consultadas en un proceso representativo.

67. El proceso de reforma de las Naciones Unidas no tomaba plenamente en consideración la estructura tripartita de la OIT, lo que podía repercutir de manera notable en las instituciones de diálogo social. De manera análoga, las Naciones Unidas en general no comprendían la diversidad de voces empresariales establecidas y legítimas, incluidas las organizaciones de empleadores, con las que podían colaborar.

68. Pese a su pleno compromiso con el diálogo social, a los empleadores les preocupaba especialmente el Pacto Mundial, que a su juicio ponía en peligro la naturaleza misma del diálogo social, debido a la escasez de consultas con las organizaciones de empleadores a nivel nacional e internacional y a la falta de participación de los empleadores en su desarrollo. Los empleadores no comprendían el valor añadido del Pacto Mundial, que creaba duplicaciones, particularmente respecto de la presentación de informes, con otros procesos como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A los empleadores les preocupaba también el excesivo hincapié del Pacto en los AMI.

69. Los mecanismos de prevención y solución de conflictos eran una manera rápida, expeditiva, económica y confidencial de resolver los conflictos laborales sin recurrir a los procedimientos judiciales regulares. Era crucial la participación de los interlocutores sociales en la implantación y ejecución de esos mecanismos, como ocurría en España con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que había resultado sumamente eficaz.

70. Los desafíos y oportunidades asociados al fortalecimiento del diálogo social no eran los mismos en todos los países, sectores y situaciones. Las conclusiones de la Comisión deberían ser pertinentes para los 187 Estados Miembros de la Organización. El diálogo social exigía el respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores; recursos adecuados y un entorno propicio para encauzar el diálogo social y para garantizar la aplicación de los resultados; una cultura más arraigada de consulta con los interlocutores sociales en materia de políticas de trabajo; la independencia de sus respectivas organizaciones; y mayores esfuerzos de ambos interlocutores sociales para reforzar su representatividad y cohesión y para entablar un diálogo constructivo y responsable, en busca de soluciones adecuadas para promover las empresas sostenibles, el trabajo decente y la paz social.

71. El Vicepresidente trabajador dijo que las cuestiones relativas a la confianza entre los interlocutores sociales eran necesarias para hacer avanzar los debates de la Comisión. Los trabajadores seguían enfrentándose a importantes dificultades para acceder a los derechos básicos. Centrándose en las soluciones, el orador dijo que la condición indispensable para el diálogo social era la existencia de un entorno propicio en el que se protegieran los derechos humanos y laborales, empezando por la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores en cualquier sector y tipo de empleo; éstos constituían principios y derechos fundamentales en el trabajo que los Estados Miembros debían respetar, independientemente de su nivel de desarrollo. Los gobiernos tenían la obligación de fomentar un entorno propicio para la negociación colectiva y el diálogo social, responsabilidad que estaba claramente definida en las normas internacionales del trabajo.

72. Con respecto a lo que no funcionaba, se mencionaron las reformas del mercado de trabajo que habían debilitado realmente los mecanismos de diálogo social, como la negociación descentralizada, que permitían que las empresas pudieran apartarse de los convenios colectivos concertados a niveles superiores, se aumentaran los umbrales de representatividad, se redujeran los derechos de los trabajadores a la protección social y su cobertura y aumentaran las desigualdades.

73. Un entorno propicio para el diálogo social y la negociación colectiva requería el apoyo de un sistema nacional coordinado de administración del trabajo. Las instituciones del mercado de trabajo seguían careciendo de financiación o debían hacer frente a recortes presupuestarios recientes debido a las presiones por reducir el gasto público y podrían no resultar eficaces debido a deficiencias de cobertura y alcance. Además, las relaciones laborales armoniosas en el sector público, incluido el derecho de huelga, no sólo mejoraban las condiciones de trabajo de los trabajadores en el país, sino que también promovían servicios públicos de calidad. Cuando recibía el apoyo de los gobiernos, el tripartismo podía funcionar con eficacia en países con un bajo índice de sindicación.

74. La negociación centralizada y coordinada redundaba en una mayor cobertura y una menor desigualdad salarial. Los convenios colectivos con múltiples empleadores tendían a aplicarse más ampliamente, incluso a los trabajadores atípicos, temporales o cedidos por agencias y trabajadores de las pymes. Se mencionó la eficacia de la negociación colectiva de alcance sectorial y nacional en Sudáfrica, Malasia, Brasil, Uruguay y Senegal.

75. La negociación colectiva también era una importante herramienta para mejorar los ingresos de las mujeres, las minorías y los jóvenes. En los países con una mayor cobertura de negociación colectiva las diferencias salariales entre hombres y mujeres eran menores. En la publicación de la OIT titulada «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018» (en español existe sólo un resumen) se revelaba una correlación positiva entre países con instituciones de relaciones laborales y de negociación salarial más cohesionadas y coordinadas y mejores indicadores generales de carácter laboral y social. Un crecimiento lento de los salarios reducía la demanda agregada y perjudicaba la creación de empleo, la productividad y el crecimiento económico general. Las cuestiones de productividad, resultados económicos, salarios y calidad del trabajo deberían figurar en el orden del día de la negociación.

76. Las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva, contribuían a amortiguar las crisis y preservar el empleo, mejorar el desempeño y la productividad de las empresas, facilitar la gestión de los conflictos para lograr lugares de trabajo y sociedades justas y estables, favorecer las medidas de ajuste para hacer frente a las crisis económicas y la recuperación de tales crisis, mejorar la concepción de los sistemas de formación y la retención de trabajadores calificados, crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y contrarrestar los riesgos en la cadena de suministro.

77. Las políticas nacionales podrían ampliar la cobertura de la negociación colectiva a fin de lograr una distribución salarial más equitativa mediante la promoción de convenios jurídicamente vinculantes y de convenios a nivel sectorial y nacional, y el fomento de mecanismos de extensión para abarcar a todos los trabajadores. La negociación colectiva era una importante medida de respuesta a los déficits de trabajo decente de muchas formas atípicas de empleo. Existían importantes ejemplos de convenios colectivos que cubrían, entre otros, a trabajadores temporales, trabajadores cedidos por agencias y profesionales autónomos, como en el caso de la Argentina y el Uruguay, donde se aplicaban a los trabajadores domésticos. Esto fue confirmado por los órganos de control de la OIT, que acogieron con satisfacción las reformas emprendidas por países como Irlanda encaminadas a incluir en la negociación colectiva a algunas categorías de trabajadores independientes o a fomentar la capacidad de los sindicatos para entablar negociaciones colectivas en sectores con altas proporciones de empleo atípico.

78. De conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, la cooperación en el lugar de trabajo debía complementarse con la negociación colectiva, y debía haber una clara distinción entre ambas. Se observaron prácticas eficaces de relaciones laborales armoniosas en muchos países en desarrollo y economías emergentes, como Sudáfrica y el Brasil, en donde el diálogo social había desempeñado una función importante para el establecimiento de políticas de salario mínimo.

79. El diálogo social resultaba especialmente útil para prevenir o afrontar crisis y generar resiliencia, como en Túnez, pero también en el Brasil y en Sudáfrica, donde los sindicatos habían desempeñado una función decisiva en la transición a la democracia, la integración en la economía mundial y la consolidación de las normas del trabajo.

80. A nivel nacional, la gran mayoría de los países habían instituido órganos tripartitos de diálogo social y varios países habían negociado pactos sociales destinados, entre otras cosas, a promover la estabilidad y la paz, facilitar el proceso de integración de los refugiados en el mercado de trabajo y tratar cuestiones relativas al futuro del trabajo que consistieron, por ejemplo, en estudiar nuevos mecanismos como el uso de la tecnología de la información y las comunidades virtuales para organizar y representar a los trabajadores por cuenta propia, a los contratistas independientes y a los trabajadores de la economía de plataformas digitales.

81. Las iniciativas de diálogo social transfronterizo eran especialmente útiles, por ejemplo, en las comunidades de integración económica, en el marco de acuerdos bilaterales de comercio e inversión, o en las operaciones mundiales de las empresas multinacionales.

82. Las negociaciones del Foro Internacional de Negociación (IBF, por sus siglas en inglés) incluían las negociaciones centralizadas y las negociaciones locales que permitían la elaboración de principios fundamentales que podían plasmarse después en disposiciones específicas locales. Este enfoque singular de las negociaciones salariales era el único ejemplo de negociación colectiva internacional. La Comisión Paritaria Marítima era un órgano bipartito permanente que brindaba asesoramiento al Consejo de Administración sobre cuestiones marítimas, en particular sobre la elaboración de normas para el sector del transporte marítimo. Entre las atribuciones específicas de la citada Comisión figuraban la actualización del monto del salario básico mínimo para los marineros preferentes. Se trataba del único mecanismo legislativo internacional de fijación de salarios.

83. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada) daba cumplimiento a la necesidad de apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración. De las muchas iniciativas voluntarias adoptadas, los AMI, celebrados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales, eran las herramientas más perfeccionadas de diálogo social transfronterizo hasta la fecha. Se deberían promover y reforzar en mayor medida los AMI y ampliar su alcance. Se observaban prácticas innovadoras en la ampliación del contenido de los acuerdos, por ejemplo, a los salarios y las condiciones de trabajo.

84. Si bien el diálogo social tenía que adaptarse, ser flexible, ágil e innovador para responder a los retos del mundo del trabajo presente y futuro, los derechos y principios fundamentales y habilitantes eran la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva. Los mecanismos de expresión independiente para los trabajadores y los empleadores y los acuerdos negociados hacían que el diálogo social fuese eficaz y vinculante, favoreciendo el cambio para que la globalización beneficiase a todos.

85. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de Georgia, Montenegro y Serbia, y de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, subrayó la importancia de crear un marco jurídico e institucional propicio para el diálogo social, apoyar a interlocutores sociales fuertes y representativos y promover el diálogo social a distintos niveles, incluidos el laboral y el transfronterizo. Los convenios colectivos concertados a niveles y grados de cobertura apropiados eran instrumentos fundamentales para fijar los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos relacionados con el trabajo en beneficio de los trabajadores y los empleadores. El diálogo institucionalizado entre los interlocutores sociales y los gobiernos a nivel nacional, de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) era fundamental para la elaboración de políticas. El fomento de la capacidad de los interlocutores sociales era esencial y los resultados positivos de las intervenciones de la OIT en materia de diálogo social eran notables.

86. El diálogo tripartito y bipartito también se mantenía a nivel europeo, en particular en los comités de empresa europeos. Los acuerdos transnacionales de empresas, incluidos los AMI, eran herramientas útiles para promover el trabajo decente y gestionar el cambio en las empresas multinacionales y las cadenas de suministro mundiales. Los interlocutores sociales también podían desempeñar un papel en la resolución de conflictos de forma colectiva o individual. Sin embargo, la resolución individual de conflictos no podía reemplazar el derecho a recurrir al poder judicial ni contravenir la legislación.

87. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, recordó que las personas deberían tener voz en los procesos de adopción de decisiones que les afectaban. La complejidad de las cadenas de suministro mundiales requería nuevos espacios para el diálogo social transfronterizo. Entre los problemas relacionados con el diálogo social figuraban los siguientes: el enfoque centrado en la solución de conflictos más que en la prevención de éstos; la comunicación ineficaz entre los trabajadores y los empleadores; las bajas tasas de sindicación; la falta de datos sobre la repercusión de las estructuras de diálogo social; la ausencia de políticas para facilitar la negociación colectiva y el diálogo social en la economía informal; el aumento de las formas atípicas de empleo; las medidas adoptadas por los empleadores contra los sindicatos; la proliferación de sindicatos y la competencia negativa en el seno del movimiento sindical; la carencia de criterios claros para determinar y reconocer la organización más representativa de trabajadores y empleadores; y la falta de representatividad o de inclusión de los grupos de interés minoritarios. Los ministerios competentes asignaban escasa prioridad y financiación a las cuestiones laborales y muchos Estados Miembros debían fomentar la capacidad de todos los participantes en el diálogo social.

88. La miembro gubernamental de Dinamarca subrayó que el diálogo social era un factor decisivo para un mercado de trabajo sólido y pacífico y para el desarrollo sostenible. Dinamarca contaba con organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y responsables que regulaban los salarios y las condiciones de trabajo básicas. Se habían concertado acuerdos tripartitos sobre cuestiones como la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.

89. La miembro gubernamental de Suiza citó ejemplos de diálogo social a nivel nacional y cantonal. Los servicios de conciliación eran gratuitos; los convenios colectivos definían la remuneración de determinados sectores y brindaban protección respecto de la competencia de las empresas que incumplían las normas; y los interlocutores sociales supervisaban a las empresas extranjeras para garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo y los salarios mínimos.

90. La miembro gubernamental de Indonesia señaló que la cooperación bipartita podía detectar los problemas de las empresas en una etapa temprana. El Gobierno apoyaba la mejora de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El diálogo social podría incluir a otros actores clave, como académicos y profesionales, y podría incluir el uso de tecnología.

91. La miembro gubernamental de Noruega observó que 30 Estados Miembros de la OIT aún no habían ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y que muchos otros tenían dificultades para aplicarlos. La negociación colectiva había garantizado condiciones de trabajo decente y diferencias salariales mínimas, manteniendo al mismo tiempo la competitividad laboral. El diálogo social también se utilizaba para abordar otras cuestiones, como la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. El diálogo social y el tripartismo eran un proceso permanente basado en la confianza. Los Estados podrían aprender unos de otros para crear sus propios modelos de éxito.

92. La miembro gubernamental del Canadá destacó la naturaleza cambiante del mundo del trabajo, en particular las menores tasas de sindicación y las nuevas tecnologías. El diálogo social tenía un importante papel preventivo. A nivel federal, el Gobierno impartía sesiones conjuntas de capacitación sobre reclamaciones y mediación, talleres adaptados a las necesidades sobre dinámica de grupos y comunicación, y talleres públicos sobre negociación fundada en el interés común y las relaciones laborales.

93. El miembro gubernamental de Filipinas señaló que la Ley sobre Tripartismo (2013) institucionalizaba los mecanismos tripartitos a nivel nacional, regional y local y definía criterios para determinar las organizaciones más representativas. En cuanto a las formas

atípicas de empleo y la regularización de los trabajadores, los interlocutores tripartitos acordaron conjuntamente una lista de actividades, establecida en un decreto ejecutivo, que podrían subcontratarse, y llevar a cabo inspecciones conjuntas de los establecimientos, con una previsión de regularización de 300 000 trabajadores en 2018.

94. El miembro gubernamental de Malasia señaló que el diálogo social debía desempeñar un papel fundamental en la revisión de las disposiciones relativas al salario mínimo en su país, entre otras cosas mediante consultas amplias dirigidas por el Comité Técnico Consultivo Nacional sobre Salarios. La revisión más reciente del salario mínimo para 2016 también se había basado en consultas públicas a nivel nacional con representantes sectoriales, sindicatos locales y ONG.

95. La miembro gubernamental de Australia afirmó que los problemas a los que se enfrentaba el país no podían ser resueltos sólo por el Gobierno. Por lo tanto, se celebraron consultas formales e informales con los interlocutores sociales sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Por ejemplo, los interlocutores sociales podrían presentar comunicaciones sobre cuestiones que tenía ante sí un tribunal independiente de relaciones en el lugar de trabajo, que a su vez los consultaba sobre posibles formas de mejorar sus propios procedimientos. El diálogo social transfronterizo tenía efectos positivos, en particular en épocas de crisis o en respuesta a nuevos desafíos. Tras el diálogo nacional celebrado en Australia sobre el futuro del trabajo, que había tenido lugar como parte de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, se introdujeron mejoras, incluida la celebración anual de un período de sesiones adicional de la Comisión Tripartita Internacional de Asuntos Laborales. Los ODS ofrecían una excelente oportunidad para la acción tripartita sobre cuestiones de importancia mundial, en particular el objetivo 8, e iniciativas específicas como la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración y la Alianza 8.7.

96. El miembro gubernamental de México puso de relieve las iniciativas de su país para fortalecer el diálogo social bipartito, tripartito y la negociación colectiva. El diálogo social eficaz como medio para propiciar la paz social se expresaba de forma permanente en la solución de los conflictos laborales, mediante la instalación de comisiones mixtas en los centros de trabajo, con representación de trabajadores y empleadores. También había muchas comisiones e instituciones tripartitas, que el orador enumeró. La cooperación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva eran fundamentales para aumentar la competitividad, la formalización y la productividad. El diálogo social también era fundamental para gestionar los procesos del cambio económico, tecnológico y laboral y elaborar estrategias a fin de darle respuesta.

97. La miembro gubernamental de la India afirmó el compromiso de su país con un diálogo social significativo, de conformidad con el Convenio núm. 144. La India contaba con un mecanismo bien establecido de consulta tripartita a diversos niveles: empresarial, industrial, sectorial y nacional. Los mayores desafíos eran una economía informal muy extendida y la proliferación de formas atípicas de empleo en la India, que no estaban incluidas en los mecanismos de diálogo social existentes. Estos mecanismos debían ampliarse y fortalecerse para incluir a los trabajadores y empleadores de la economía informal y de plataformas digitales. También se reconoció la importancia creciente del diálogo social transfronterizo.

98. El miembro gubernamental del Níger señaló que su país había ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y que se habían establecido órganos de diálogo social. Se refirió a los importantes desafíos que planteaba el diálogo social en el contexto de la globalización y la internacionalización de la producción, que conducían a un aumento de la desigualdad y la exclusión social. Una economía informal muy extendida y la falta de recursos para las inspecciones del trabajo eran otros retos clave. El desarrollo de la capacidad técnica de los agentes del diálogo social y un mejor acceso a la información pertinente eran posibles soluciones para que el diálogo social fuera más eficaz.

99. El miembro gubernamental del Japón señaló dos problemas fundamentales en su país: la disminución de la tasa de sindicación y la falta de claridad sobre el papel de los representantes de los trabajadores en las empresas no sindicadas. Al orador le agradaría conocer las experiencias de otros países en relación con estas cuestiones.

100. El miembro gubernamental de Egipto señaló que el diálogo social era esencial para adoptar las mejores decisiones posibles a fin de proteger los intereses de los trabajadores y los empleadores. Como retos clave citó la falta de entendimiento entre las distintas partes, la ausencia de interlocutores sociales fuertes y la inexistencia de un marco jurídico nacional y de voluntad política. En 2014, en virtud del decreto núm. 1027, se creó un consejo nacional de diálogo social tripartito. El Ministerio de Trabajo inició una campaña de sensibilización sobre el diálogo social en 2017 y, con el apoyo de los interlocutores sociales, se estaba llevando a cabo en todas las provincias.

101. El Vicepresidente trabajador agradeció que los gobiernos apoyaran el fomento de la capacidad y la existencia de interlocutores sociales fuertes y representativos, como medidas facilitadoras de un diálogo social y una negociación colectiva eficientes y eficaces. Refiriéndose brevemente a la cuestión de la representatividad, el orador señaló que las democracias habían sido objeto de ataques desde diferentes ámbitos en las últimas décadas. El programa de desregulación y las medidas de austeridad habían debilitado el poder de negociación de los sindicatos, y la tasa de afiliación y de cobertura de la negociación colectiva estaban disminuyendo. Desde la caída del Muro de Berlín, el diálogo social se consideraba una noción general y no una herramienta específica para la distribución equitativa de la riqueza. En cuanto a la forma de responder a la proliferación de sindicatos en Myanmar, la única solución sería la sindicación a nivel sectorial y la utilización de la negociación colectiva sectorial. Había muchos ejemplos de ello, no sólo en Europa, sino también en América Latina, África y Asia.

102. La Vicepresidenta empleadora subrayó las diferencias entre países y sectores en cuanto a los desafíos y oportunidades del diálogo social. Para corregir la deficiencia de aplicación del ordenamiento jurídico era preciso abordar los factores económicos y sociales inherentes a un determinado país y centrar los esfuerzos en impulsar el crecimiento, el empleo y los mercados dinámicos amparándose en un sólido diálogo social, que no se limitara a la negociación colectiva.

103. Para respetar la diversidad mundial del diálogo social era importante no permitir que el debate se volviera eurocéntrico. La oradora resumió seis factores principales esenciales para fortalecer el diálogo social, a saber: respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; recursos suficientes y un entorno propicio para el diálogo social y la aplicación de sus resultados; una cultura reforzada de consulta con los interlocutores sociales; organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores sin injerencia de las autoridades públicas; mayores esfuerzos para reforzar la representatividad de los interlocutores sociales; e incremento de la capacidad de los interlocutores sociales para entablar un diálogo social eficaz.

104. El Presidente concluyó la discusión haciendo un resumen de los elementos que eran necesarios para fortalecer el diálogo social. El diálogo social se sustentaba en la presencia de interlocutores sociales libres con capacidad para desempeñar sus funciones, así como en la existencia de diversas instituciones de diálogo social. Entre las condiciones previas básicas figuraban la libertad sindical y de asociación, un marco jurídico adecuado y el respeto por los resultados derivados del diálogo social. El orador afirmó que debería haber interlocutores sociales fuertes, bien organizados, cohesionados y responsables, y que el diálogo social debería abarcar a todos los tipos de trabajadores y empleadores, lo que incluía a aquéllos ocupados en nuevos sectores como las economías de plataformas digitales. También era esencial establecer vínculos de confianza entre los interlocutores sociales y con

los gobiernos, aunque se trataba de una cuestión intangible. Asimismo, indicó que el diálogo social era universal, pero precisó que en los distintos países, por diversas razones históricas y políticas, podía adoptar distintas modalidades, revistiendo un carácter tripartito o bipartito. La forma precisa que adoptaría debería definirse con los interlocutores sociales. Algunos elementos importantes de ese proceso serían la calidad de los resultados del diálogo social, la resiliencia, la adaptabilidad, y la gestionabilidad de los distintos sistemas de diálogo social. En lo referente a los niveles de diálogo social, señaló que no se había llegado a un acuerdo sobre cuál era el mejor nivel, pero se reconoció la complementariedad de los distintos niveles. En relación con el diálogo transfronterizo y transnacional, entre los desafíos planteados destacaban la dificultad de reunir a interlocutores sociales con distintas culturas de diálogo social, y cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los resultados del diálogo. La OIT debería consolidar los resultados del diálogo social transfronterizo. En cuanto a la solución de conflictos, los sistemas tanto individuales como colectivos deberían complementar el sistema judicial, y no debería haber ninguna injerencia de las autoridades públicas.

Punto 2 para la discusión

105. El Vicepresidente trabajador afirmó que los cambios impulsados por la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático no podían utilizarse para justificar la precariedad de la fuerza de trabajo, sino que debían abordarse a fin de invertir las desigualdades. La libertad sindical y la negociación colectiva deberían ocupar un lugar central en la labor futura de la OIT a fin de avanzar mediante el diálogo social. Las presiones en las cadenas de suministro mundiales dieron lugar a salarios más bajos y a condiciones inseguras en las empresas proveedoras. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales podrían mitigar los efectos negativos sobre el trabajo decente y allanar el camino para una mejor reglamentación. El diálogo social transfronterizo y la negociación colectiva eran esenciales para hacer efectivo el marco de respeto y reparación.

106. En cuanto a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo y los trabajadores de la economía informal, la Recomendación núm. 204 proporcionaba una orientación útil para establecer mecanismos de representación destinados a los trabajadores informales y para hacer extensiva la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) a todos los trabajadores. La Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo (2015) había pedido a la OIT que se esforzara por mejorar la capacidad de los trabajadores atípicos para negociar con los empleadores. Existían buenos ejemplos de mecanismos por los que se hacían extensivos los convenios colectivos para proteger a los trabajadores no sindicados y vulnerables y también para nivelar las condiciones de los empleadores.

107. La negociación colectiva debería ocupar un lugar central en los esfuerzos por hacer frente a las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo, que exigían cada vez más resultados negociados y soluciones de política, incluso para los trabajadores vulnerables de las economías de plataformas digitales. Con frecuencia se excluía a esos trabajadores de la protección jurídica que se concedía a los trabajadores en las relaciones de empleo. El orador citó ejemplos de sindicación de trabajadores de la economía digital y basada en plataformas en el Reino Unido y otras experiencias positivas en Australia, Estados Unidos, Suiza, Argentina, Brasil, Colombia, Indonesia y Sudáfrica. En Europa, los sindicatos habían abordado la cuestión de la afiliación de los trabajadores bajo demanda y de plataformas digitales, y estaban elaborando estrategias para establecer mecanismos de negociación sectorial. El Tribunal Supremo de California había incorporado la presunción de una relación laboral, imponiendo a la empresa la carga de la prueba para demostrarla. Era necesario realizar más investigaciones sobre la forma en que la negociación colectiva podía garantizar el trabajo decente para los trabajadores vulnerables no sindicados y determinar las buenas y

malas prácticas. El orador pidió que se celebrara una reunión de expertos sobre trabajo decente para los trabajadores de la economía digital y basada en plataformas.

108. Se necesitaban cambios drásticos para ofrecer soluciones reales al cambio climático. Los trabajadores se habían comprometido a participar activamente en un nuevo acuerdo basado en el marco para una transición justa a fin de gestionar el paso a una economía baja en carbono.

109. En cuanto al cambio demográfico, el *dumping* social, el trabajo forzoso y las malas condiciones de trabajo estaban generalizadas entre los trabajadores migrantes. Los interlocutores sociales debían ser consultados sobre las políticas de migración y la OIT debía participar en los pactos mundiales sobre los migrantes y los refugiados para garantizar el pleno respeto de los principios del diálogo social y el tripartismo. El envejecimiento de la población era otra tendencia importante y las políticas de las IFI y de la Troika habían tenido repercusiones negativas en los trabajadores, por ejemplo, mediante reformas unilaterales de los sistemas de pensiones. La OIT debería promover consultas tripartitas sobre reformas laborales y de las pensiones y velar por que las políticas de las IFI estuvieran en consonancia con el trabajo decente.

110. El orador señaló varias vulneraciones de los derechos sindicales y observó que la representatividad de los sindicatos sólo podía debatirse en el contexto de un entorno «propicio» para esos derechos. El aumento de las formas atípicas de empleo socavaba la capacidad de los sindicatos para organizarse. La OIT debía prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de fortalecer las instituciones tripartitas de diálogo social como mecanismos eficaces para debatir las cuestiones sociales y económicas en el mundo del trabajo.

111. La Vicepresidenta empleadora dijo que los cambios que se estaban produciendo en el mundo del trabajo simultáneamente, y a un ritmo cada vez mayor, ofrecían muchas oportunidades potenciales pero al mismo tiempo planteaban grandes desafíos a la sociedad, con consecuencias no sólo para el diálogo social y los interlocutores sociales, sino también para la gobernanza general del mercado de trabajo. El ritmo del cambio afectaba de forma directa a la comunidad empresarial. Como la vida media de una empresa se estaba reduciendo rápidamente, las empresas tenían que ser más ágiles, innovadoras y receptivas. Las expectativas de los clientes aumentaban y evolucionaban con celeridad y las reestructuraciones eran cada vez más frecuentes. La flexibilidad en el lugar de trabajo, tanto en función del tiempo de trabajo como de la ubicación, era la principal característica del denominado «nuevo mundo del trabajo». La definición de lugar de trabajo se había ampliado para abarcar cualquier lugar en el que las personas desempeñaran su labor. Las competencias profesionales y la educación eran cada vez más importantes en el contexto de la rápida digitalización y cambio tecnológico, y debían adaptarse a ellos. El nuevo mundo del trabajo exigía la modernización de los sistemas de protección social. Cada vez con más frecuencia las personas cambiaban de trabajo, pasando de ser empleadas a ser autónomas (o viceversa), y/o combinando el empleo con un negocio secundario u otras actividades, como el estudio, o con responsabilidades familiares. Todo ello requería regímenes de protección social modernizados, viables y sostenibles, provistos de derechos transferibles y reconocimiento mundial. También era necesario disponer de redes de seguridad apropiadas para facilitar la transición de un empleo a otro.

112. Como ejemplo de diálogo positivo a nivel nacional, en relación con los cambios en el mundo del trabajo, cabía citar a Sudáfrica, donde el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) había acogido un diálogo nacional sobre el futuro del trabajo, con el respaldo de investigaciones realizadas por expertos financiados por la OIT. La investigación y los datos eran fundamentales en esa esfera.

113. Los sistemas de relaciones laborales y los modelos de diálogo social establecidos afrontaban diversos desafíos en un mundo del trabajo en constante evolución. Se planteaba una cuestión importante en relación con la representatividad y la legitimidad de los interlocutores sociales. La afiliación sindical había disminuido drásticamente en los últimos treinta años. Las organizaciones de empleadores mostraban mayor estabilidad, no obstante, ambos interlocutores sociales necesitaban llegar con mayor eficacia a los posibles miembros. También debían aumentar su capacidad para adaptar proactivamente sus prioridades y oferta a las realidades y necesidades cambiantes de sus miembros. Estaban en juego la pertinencia, la eficacia, la legitimidad y el carácter integrador del diálogo social. El tipo de trabajadores y de empresas que representaban los interlocutores sociales también era una consideración importante, al igual que la generalizada y, en algunos casos, creciente situación de informalidad.

114. El tripartismo ampliado planteaba serias preocupaciones a los empleadores. La inclusión de otros actores, por ejemplo, las ONG, no debía ir en detrimento del diálogo social. También les preocupaban, por diversas razones, las medidas para alentar a la OIT a promover AMI. Los AMI estaban arraigados en el contexto europeo; lo que funcionaba en la UE tal vez no funcionara tan bien en otras regiones. Se disponía de muchos otros instrumentos que desempeñaban las mismas funciones que los AMI, a saber, las políticas de responsabilidad social de las empresas, los códigos de conducta de los proveedores y los sistemas de prevención y solución de conflictos. Los AMI representaban un enfoque predominantemente descendente, en cuyo marco los sindicatos mundiales trataban de concertar AMI con empresas mundiales; en su mayoría operaban fuera de los sistemas nacionales de diálogo social y, por lo tanto, no involucraban a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores.

115. La naturaleza cambiante del trabajo había planteado en algunos países el debate de si las personas que trabajaban por cuenta propia debían ser tratadas como «empleadas» y/o si se les debía permitir que negociaran colectivamente. Los empleadores no consideraban que los trabajadores realmente independientes se asimilaran a los trabajadores que eran parte en una relación de empleo, por lo que no estaban incluidos explícitamente en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 98. Además, en muchos países, la inclusión de los trabajadores autónomos podría dar lugar a contradicciones con el derecho de la competencia, en el sentido de que se podría considerar que los prestadores autónomos de servicios estaban creando un cártel para fijar los precios en el mercado.

116. Las organizaciones de empleadores estaban adoptando diversas medidas para atraer a nuevos miembros y retener a los ya existentes, por ejemplo: actividades de promoción más enérgicas, mayor visibilidad en los medios de comunicación, mayores esfuerzos para atraer como miembros a las pymes y/o a las empresas multinacionales, creación de diferentes categorías de miembros que prestaban diferentes servicios, y una oferta de capacitación nueva o de mejor calidad.

117. La representante gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros así como de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, dijo que la globalización y el cambio tecnológico ofrecían oportunidades y planteaban desafíos respecto del nivel y la estructura del empleo, repercutían en las relaciones laborales y suscitaban cuestiones en esferas como la seguridad social y la carga fiscal sobre el trabajo, la calidad del empleo y las competencias profesionales necesarias. Al promover mejores condiciones de trabajo, el diálogo social podía reducir la rotación de personal, fomentar la retención de competencias profesionales y reforzar los incentivos de los trabajadores y las empresas para invertir en capital humano. En muchos países, los interlocutores sociales participaban en la determinación de las necesidades en materia de competencias, en la elaboración de planes de estudio para la enseñanza y la formación, y en la concepción y administración de medidas relativas a la formación.

118. El diálogo social debía responder a las nuevas formas de trabajo e incluir al creciente número de personas que trabajaba en formas atípicas de empleo. Esa respuesta podría incluir, de ser procedente y de conformidad con las costumbres y prácticas de los distintos Estados, la extensión de la cobertura de los convenios colectivos a esos grupos de personas, que a menudo quedaban fuera del sistema de negociación. Esto se abordaba especialmente en el Pilar europeo de derechos sociales, publicado en 2017. El diálogo social también podría ser un instrumento eficaz para promover la igualdad de género. Como ejemplo cabía citar los acuerdos nacionales, sectoriales y empresariales en los países de la UE, así como los resultados del diálogo social europeo sobre la desigualdad salarial por razón de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

119. Existían muchos otros ejemplos en la UE en los que el diálogo social bipartito había abordado eficazmente los retos del cambio económico, social y tecnológico y aprovechado las oportunidades conexas. Se habían aprobado declaraciones conjuntas sobre las repercusiones de la digitalización en algunos sectores; los convenios colectivos ayudaban a prever los cambios estructurales y a gestionar las transiciones; y en diciembre de 2017 se había suscrito una asociación europea tripartita para la integración. El diálogo social también era esencial en el ámbito de la protección social, en particular para hacer frente al reto de la evolución demográfica.

120. En respuesta al desafío de la creciente integración internacional, en la UE las empresas multinacionales con más de 1 000 trabajadores tenían derecho a crear comités de empresa europeos, mientras que en el caso de las empresas que adoptaban el estatuto de entidad europea o que eran el resultado de una fusión transfronteriza también se establecían mecanismos para la información y consulta de los trabajadores a nivel europeo, así como para la participación de los trabajadores en los consejos de administración. Además, se había concertado un número creciente de acuerdos entre empresas transnacionales, incluidos AMI. Los países de la UE reconocían que tenían la responsabilidad de promover una agenda transformadora para el desarrollo sostenible, en particular mediante el apoyo al diálogo social y al tripartismo.

121. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, resumió la manera en que el diálogo social podía ayudar a afrontar los retos que planteaban la tecnología, las cuestiones demográficas, el cambio climático, los riesgos ambientales y la permanente globalización de la producción, a saber: velar por que los interlocutores sociales comprendieran que había llegado una nueva forma de ver el mundo del trabajo; abordar la cuestión de la privacidad de los trabajadores; responder a la urgente necesidad de investigación y conocimientos; introducir programas innovadores de fomento de la capacidad empresarial para la readaptación profesional de trabajadores y empleadores en el contexto de las nuevas tecnologías; y revisar la legislación laboral para ajustarla a la evolución del mundo del trabajo. Refiriéndose a las cadenas de suministro mundiales, las empresas multinacionales influían de manera desproporcionada en la circulación fluida de trabajadores a través de las fronteras internacionales, y debía reconocerse que esas empresas eran una parte interesada crucial en cuanto a la participación y cooperación en nuevas formas de trabajo. Deberían promoverse programas para respaldar la rendición de cuentas de alto nivel y la prestación de servicios de calidad, el uso de la tecnología de la información y de las plataformas electrónicas, así como modelos de financiación innovadores, a fin de aumentar el número de miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Habría que incluir a los trabajadores del sector informal y a los interlocutores sociales no tradicionales en los mecanismos de diálogo social, y habría que tomar en consideración marcos jurídicos que permitieran la inclusión y la representatividad. Era necesario redactar leyes sobre la descentralización del diálogo social y asignar prioridad a esa cuestión.

122. El miembro gubernamental del Iraq cuestionó algunos términos que se utilizaban habitualmente en la Comisión, por ejemplo, «sindicatos inclusivos» y «más representativos». Sería importante reconocer que las ONG y otros agentes sociales no tradicionales estaban cobrando importancia, a medida que disminuía la prevalencia de los sindicatos. Preguntó si la Comisión podría considerar la posibilidad de ampliar el diálogo para «incluir» a otros actores y si al excluir a las organizaciones menos representativas se menoscababan los derechos de los trabajadores que éstas representaban. En respuesta a la preocupación expresada por el Grupo de los Empleadores en el sentido de que los gobiernos solían adoptar decisiones unilaterales, el orador mencionó el caso del establecimiento del salario mínimo, en el que su Gobierno desempeñaba un papel de mediador.

123. La miembro gubernamental de la India mencionó que su país contaba con un amplio sector informal, especialmente en el ámbito agrícola y rural en general, y que la estructura nacional incluía un mecanismo institucionalizado para el fomento de la capacidad de los trabajadores no sindicados y de los sindicatos más pequeños vinculados a esos trabajadores. Ante el papel cada vez más importante que desempeñaba la tecnología en el mundo del trabajo, era indispensable situar las competencias profesionales y la empleabilidad en el centro del diálogo social. Esto era particularmente importante en el plano de las empresas, ya que los trabajadores cuyas competencias no se adaptaran corrían el riesgo de ser despedidos. La oradora advirtió a la OIT del peligro que suponían las desviaciones de la estructura tripartita tradicional. En lugar de aplicar un diálogo social tripartito ampliado, se debería animar a las organizaciones de trabajadores y empresarios a asimilar los puntos de vista de otros actores pertinentes.

124. El miembro gubernamental del Níger se centró en la cuestión de la inclusión y subrayó que el diálogo social inclusivo era fundamental para la buena gobernanza. Abogó por el tripartismo ampliado, y añadió que la evolución de las necesidades de la sociedad afectaba al propio mecanismo del diálogo social, en particular a los actores sociales que se encontraban al margen, como los trabajadores a domicilio, las ONG y las microempresas. Sería importante promover el diálogo social con estos grupos de actores sociales, ya que era probable que aumentaran sus actividades.

125. El miembro gubernamental de Filipinas citó algunas iniciativas adoptadas por su Gobierno que destacaban la importancia del diálogo social. El Programa de Desarrollo de las Organizaciones de Trabajadores (WODP) tenía por objeto fortalecer esas organizaciones, incluidas las de trabajadoras, mediante la consolidación de sus capacidades como asociados independientes y activos en el desarrollo nacional. Con el objetivo de potenciar la inspección a nivel empresarial, se facultó a los sindicatos y sus afiliados para realizar inspecciones. En 2017 se había impartido formación sobre legislación laboral y legislación social a 149 interlocutores sociales, de los cuales 128 habían sido autorizados a realizar inspecciones. A fin de aumentar el número de miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se había presentado al Congreso una medida legislativa que reducía los requisitos mínimos de afiliación para el registro de sindicatos, y concedía a los trabajadores miembros de cooperativas el derecho a autoorganizarse, así como a constituir organizaciones sindicales de su elección y afiliarse a ellas.

126. El miembro gubernamental de México observó que el diálogo social era fundamental para establecer el marco de cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores, así como instituciones educativas, con miras a elaborar políticas innovadoras e integradas que tuvieran en cuenta los nuevos paradigmas y las necesidades cambiantes. El programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se había elaborado con objeto de mejorar y actualizar las aptitudes de los trabajadores de edad avanzada y había aplicado la estrategia que promovía la creación de centros especializados para identificar las aptitudes de las personas con discapacidad. El programa permitió que entre enero de 2016 y febrero de 2017 encontraran trabajo más de 173 000 personas (127 000 personas de edad avanzada y más de

47 000 personas con discapacidad). También apoyó la transición de los trabajadores hacia la economía formal, lo que condujo a una reducción de la tasa de empleo informal del 60 al 56,8 por ciento entre 2013 y 2017, la cifra más baja desde 2005.

127. Debía fomentarse la cooperación transversal entre ministerios para incentivar nuevas actividades económicas, apoyar a los trabajadores durante la transición hacia nuevos tipos de empleo y garantizar la calidad del empleo en la economía digital. La reducción de la brecha de competencias era esencial, por ejemplo, en los sectores de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la ciencia, la ingeniería y las matemáticas, de modo que el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST) contribuyó a actualizar las competencias profesionales mediante la capacitación de más de 100 000 trabajadores entre enero de 2013 y marzo de 2017. Se habían creado marcos jurídicos que incluían planes de horarios de trabajo flexibles y al mismo tiempo protegían derechos laborales, como el salario mínimo y la SST. La reforma laboral aprobada en 2012 tenía por objeto reconocer y regular la subcontratación, el empleo temporal, el teletrabajo y otras modalidades flexibles de empleo para proteger los derechos de los trabajadores.

128. La miembro gubernamental de Suiza estimaba que era necesario establecer condiciones marco que promovieran el trabajo decente y permitieran la transición hacia una economía verde. La OIT debería contribuir a este esfuerzo. El calentamiento del planeta y las consecuencias del consumo demostraban la necesidad de coordinación y solidaridad entre los Estados. Los interlocutores sociales tenían que estar preparados para responder con conocimientos específicos a las diversas crisis. La OIT debía dar una respuesta rápida a los cambios en el mercado de trabajo, especialmente los relacionados con las nuevas tecnologías, y velar por la coherencia entre la iniciativa verde y la relativa al futuro del trabajo.

129. El miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea destacó los numerosos desafíos que enfrentaba su país como pequeña economía insular del Pacífico. El cambio climático y la actividad tectónica tenían graves repercusiones en la vida de las familias y los trabajadores, y recientemente se habían producido varios desastres naturales sin precedentes. El orador agradecía la asistencia de la OIT, pero también era necesario que los empleadores, los trabajadores y los gobiernos dieran respuestas coordinadas y rápidas. La responsabilidad de afrontar las consecuencias de los desastres naturales no recaía únicamente en una de las partes, sino que se compartía, lo que exigía un enfoque armonizado y tripartito del rescate, la repatriación y la rehabilitación de los trabajadores expatriados y nacionales. Señaló la ausencia de sindicatos fuertes que hicieran frente a las empresas multinacionales en países como el suyo y pidió el apoyo de la OIT para fortalecer las políticas nacionales que aseguraran una práctica empresarial ética en casos de desastres naturales.

130. La miembro gubernamental de Dinamarca dijo que las sociedades, las industrias y los trabajadores tenían que ser cada vez más dinámicos para garantizar la sostenibilidad e inclusión económica y social frente al cambio tecnológico. El consejo danés, para hacer frente a las perturbaciones del mercado de trabajo, integrado por sindicatos, organizaciones de empleadores, empresarios, jóvenes, gobiernos y otros interesados, examinaba los principales temas y desafíos relacionados con el futuro del trabajo, consolidando diferentes puntos de vista, ideas y visiones para formular soluciones comunes. La oradora se refirió también a un convenio colectivo suscrito entre una plataforma digital de servicios de limpieza (Hilfr) y la Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Daneses, que garantizaba a sus trabajadores los mismos derechos que a los demás trabajadores del mercado de trabajo danés.

131. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que el principal desafío era dotar a los futuros trabajadores de las competencias necesarias en un mundo en que el dominio de la tecnología sería crucial. El desarrollo de programas de capacitación eficaces requería la interacción entre los asociados tripartitos. En los Estados Unidos, el diálogo entre los interlocutores tripartitos a nivel regional y local permitía la equiparación de la oferta y la

demanda de empleo y competencias, con el apoyo de programas de educación en materia de derechos. El diálogo social desempeñaría un papel fundamental para ayudar a las personas, las empresas y los países a seguir siendo competitivos en el futuro. El orador subrayó que las organizaciones de empleadores y de trabajadores eran instituciones libres e independientes y que los gobiernos no debían intervenir en la creación de esos órganos libremente asociados, ni obstaculizar su formación.

132. La miembro gubernamental de Egipto dijo que el diálogo social bipartito o multipartito podía contribuir a mejorar los marcos normativos para hacer frente al cambio tecnológico, demográfico y climático. El Gobierno debería participar activamente en el diálogo y prestarle apoyo administrativo y técnico. La inversión en el diálogo social tripartito, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, era una preocupación de todos, ya que conducía a resultados beneficiosos. El Gobierno tenía que proporcionar apoyo en relación con la economía de plataformas digitales y permitir que los mandantes tripartitos examinaran las políticas y estrategias pertinentes. Una nueva ley aprobada en 2017 había posibilitado una mayor participación de las organizaciones de trabajadores, lo que había permitido a todos los interlocutores participar en pie de igualdad en el diálogo social.

133. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia indicó que el papel y el formato del tripartismo a nivel nacional eran especialmente importantes para encontrar soluciones, habida cuenta de la evolución actual de las formas de empleo, los nuevos modelos empresariales y los efectos de la migración laboral. Sin embargo, esto no debía socavar la negociación bipartita a nivel sectorial y empresarial, que permitía flexibilidad, especialmente al determinar los salarios y las condiciones de trabajo de conformidad con las particularidades sectoriales. Era preciso formular legislación para resolver algunos problemas, y cuanto antes se señalara a la atención del Gobierno un problema, tanto mejor. El orador citó el ejemplo del trabajo temporal a través de agencias en su país, donde, tras celebrar consultas tripartitas a nivel nacional, se había adoptado la decisión de que esos trabajadores recibieran un salario que no fuera inferior al de los demás trabajadores de la empresa, independientemente del sector. La eficacia del diálogo social aumentaba conforme se incrementaba el número de miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El orador describió un mecanismo nacional, establecido en el Ministerio de Trabajo, que permitía apelar la extensión de convenios colectivos sectoriales negociados.

134. El miembro gubernamental de Kenya señaló que el diálogo social era una herramienta fiable para hacer frente a problemas como el aumento de la desigualdad de ingresos, los cambios en las relaciones de empleo y la reducción del gasto público. Se necesitaba un sistema sólido de administración del trabajo que sustentara el diálogo social a nivel empresarial, sectorial y nacional. Con el fin de aplicar la legislación laboral y respetar los convenios internacionales ratificados, el Gobierno contaba con 50 inspectores del trabajo y de SST. Se había aprobado una ley que regulaba el empleo de los trabajadores kenianos en el extranjero, centrándose en particular en las operaciones de las agencias de contratación privadas. Los acuerdos laborales bilaterales con los países de destino incluían disposiciones relativas a la protección de los trabajadores vulnerables y los salarios mínimos. En los últimos dos años, su país había registrado 20 nuevos sindicatos que abarcaban sectores nuevos y emergentes. Sin embargo, no debía alentarse la multiplicación de los sindicatos, ya que esto podría ser un obstáculo para el diálogo social eficaz.

135. El miembro gubernamental de Malí señaló que era necesario tener en cuenta a los trabajadores de las plataformas digitales y que los gobiernos tenían que formular leyes para hacer frente a los efectos del cambio tecnológico. Las políticas sociales debían integrar nuevas formas de empleo en la negociación colectiva. Era necesario reforzar las competencias profesionales de los interlocutores sociales para aumentar su número. En 2005 su país había emprendido un examen exhaustivo de los convenios colectivos de todos los

sectores. Las negociaciones en el plano de la empresa habían dado lugar a la concertación de convenios colectivos, incluidos los relativos a los salarios.

136. El miembro gubernamental del Senegal afirmó que debían regularse mejor los cambios recientes en el mundo del trabajo, en particular en relación con las operaciones de empresas multinacionales. Con este fin, su país había procedido ya a actividades de sensibilización, que abarcaron a más de 200 actores nacionales, acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada y había designado a cuatro coordinadores nacionales. La celebración de elecciones de representantes sindicales había permitido lograr una mayor eficacia de los marcos de diálogo social y reducir la fragmentación sindical. Además, para apoyar y acompañar a los sindicatos, se concedían subvenciones a las centrales sindicales más representativas y se dotaba de personal sindical con dedicación exclusiva a los sindicatos del sector público de la enseñanza y la formación, a lo que se sumaba la duplicación de las cuotas sindicales mensuales. Por otro lado, para que el diálogo social fuese más inclusivo era necesario, sin embargo, establecer espacios de discusión entre las organizaciones más representativas y las demás a fin de tener debidamente en cuenta todas las preocupaciones en los marcos de diálogo social. Por último, si bien el Gobierno estaba comprometido con el tripartismo tradicional, en algunos casos se podía requerir la colaboración de otros actores de la sociedad civil, como las asociaciones de jubilados o de padres de niños en edad escolar.

137. La Vicepresidenta empleadora subrayó que si los interlocutores sociales no lograban configurar el futuro del trabajo, esto podría significar el fin de las relaciones laborales. La reducción de la brecha digital, el aumento del acceso a Internet de alta velocidad y la capacitación en tecnologías de la información debían considerarse prioridades absolutas. Se necesitaban regímenes de protección social modernos y viables, provistos de derechos transferibles y reconocimiento mundial, y redes de seguridad para facilitar la transición de un empleo a otro. El desarrollo de las competencias profesionales y las reformas educativas debían adaptarse a las realidades del mercado de trabajo. La reunión de datos, la transparencia y la rastreabilidad planteaban graves problemas, pero también eran útiles para la vigilancia de la salud y la seguridad, la simplificación de la reglamentación y la reducción del sector informal.

138. El Vicepresidente trabajador compartía la opinión expresada por la UE de que la negociación colectiva debía incluir a los profesionales autónomos, los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores independientes, e indicó que le gustaría que este punto se incluyera en el documento final de la Comisión. Con respecto a la sugerencia de algunos gobiernos de incorporar a nuevos interlocutores en los procesos de diálogo social, se prefería a los interlocutores tradicionales porque lo exigía la Constitución de la OIT, y no porque hubiera renuencia a hacerlo. Las voces de las ONG seguirían escuchándose a través de diferentes canales y foros, pero en la OIT se las escucharía a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores apoyaba el tripartismo, pero no el tripartismo ampliado.

139. El orador señaló la profunda preocupación de algunos países por la falta de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales y a los convenios colectivos. Por lo tanto, era importante crear un entorno propicio y establecer marcos jurídicos para garantizar el derecho de los trabajadores y de los empleadores a negociar libremente. No obstante, los gobiernos podrían invertir en el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales. Existían casos de injerencia inaceptable de las IFI en el diálogo social a nivel nacional, en relación con las reformas de la legislación laboral, que habían alentado la descentralización de la negociación colectiva en países europeos. En respuesta a la referencia de la Vicepresidenta empleadora a un estudio de la OCDE sobre salarios y negociación colectiva, el orador indicó que en el mismo estudio también se observaba que los países que disponían de negociación coordinada aventajaban a los que no la tenían. No se debía denegar a los trabajadores independientes su

derecho a la negociación colectiva. En varios países, los trabajadores se veían obligados a aceptar el empleo independiente o su situación laboral quedaba encubierta en sectores como el textil, el servicio doméstico, el transporte, la comercialización y el sector público. Las falsas situaciones de empleo independiente habían dado lugar a muchos conflictos laborales en la Argentina, Chile, México y Estados Unidos. Existían algunos buenos ejemplos de países que habían garantizado el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores independientes. Los AMI se basaban en relaciones laborales maduras. Se concertaban entre sindicatos mundiales y empresas multinacionales, y se complementaban mediante convenios colectivos locales. Los AMI promovían el diálogo social transfronterizo y el trabajo decente mediante la aplicación de las normas fundamentales del trabajo. En cambio, los códigos de conducta y de responsabilidad social de las empresas a menudo eran formulados por consultores externos, elaborados de forma unilateral y diseñados ante todo para mitigar los riesgos para la reputación de las empresas.

140. Al resumir el punto 2 de la discusión, el Presidente señaló que el mundo se estaba transformando a un ritmo acelerado, y que las economías tenían que adaptarse a importantes cambios. El futuro del trabajo presentaba retos y oportunidades para el mercado de trabajo, como la globalización, la evolución tecnológica que podía llevar a una brecha digital y los cambios demográficos y climáticos; el diálogo social debía servir de instrumento para gestionar esos cambios. El lugar de trabajo se había vuelto más complejo, lo cual comportaba retos y oportunidades. Por consiguiente, el orador advirtió del peligro de algunas nuevas formas de organización del trabajo y de nuevas formas de empleo, mientras que se deberían fomentar otras. Todo ello, sumado a la rápida reestructuración de los puestos de trabajo, exigía una mayor inclusión y diversidad.

141. El diálogo social debía abordar un conjunto más amplio de cuestiones que en el pasado, como la informalidad, el trabajo colaborativo y la migración laboral. El alcance del diálogo social debía extenderse a nuevos grupos de trabajadores y de empleadores, para después ser integrado y canalizado en las organizaciones de trabajadores y de empleadores existentes, y las herramientas informáticas eran decisivas en ese proceso. El diálogo social transfronterizo era indispensable, aunque no había un consenso en cuanto a la forma más idónea que debería adoptar. Tal vez fuera necesario adaptar la protección social, las redes de seguridad social y la legislación fiscal y antimonopolística, y había que reforzar las políticas sobre previsión y gestión de las necesidades en materia de competencias profesionales. Los interlocutores sociales debían desempeñar un papel decisivo en la formulación de dichas políticas.

142. El orador ser refirió también a la cuestión de la recopilación de datos sobre nuevas formas de empleo. Señaló la necesidad de complementariedad al abordar el diálogo social en todos los niveles y advirtió que no era aconsejable modificar el nivel de negociación colectiva sin consultar debidamente a los interlocutores sociales.

Punto 3 para la discusión

143. El Vicepresidente trabajador desarrolló las cinco prioridades principales de los trabajadores. Ante todo, la OIT debía asumir un compromiso político claro y renovado con el diálogo social y el tripartismo, basado en el pleno respeto de los Convenios núms. 87 y 98. Las medidas pertinentes deberían incluir: una campaña sin precedentes en favor de la ratificación universal; un importante impulso en la asistencia a los Estados Miembros para superar los obstáculos a la ratificación y la aplicación efectiva; el fomento de la capacidad de los mandantes de la OIT para promover el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente; investigaciones y estadísticas sobre la libertad sindical y la negociación colectiva; el establecimiento del indicador 8.8.2 de los ODS; la elaboración de un informe emblemático sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la desigualdad con ocasión del centenario de la OIT; y el hecho de condicionar la cooperación técnica en la OIT, en las

Naciones Unidas y en las alianzas de colaboración con IFI a la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Debería prestarse especial atención a quienes trabajaban en formas atípicas de empleo y en la economía informal. Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deberían incluir objetivos de ratificación de los convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos y deberían prever un seguimiento más sistemático de las recomendaciones de los órganos de supervisión; asimismo, las organizaciones de trabajadores deberían participar de forma más activa en la formulación, aplicación y evaluación de los PTDP y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

144. La OIT debería promover la coherencia política en materia de libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social en sus alianzas de colaboración con otras organizaciones internacionales y en el proceso de reforma de las Naciones Unidas; también debería redoblar sus esfuerzos, incluida la movilización de recursos, en torno a la meta 8.8 de los ODS. En el marco de la Agenda 2030 y del proceso de reforma de las Naciones Unidas, la OIT debería garantizar la participación adecuada de los interlocutores sociales a nivel nacional en la determinación de prioridades, la aplicación y la evaluación. En el seno de la OIT deberían asumirse compromisos claros de contribución de recursos para respaldar estos esfuerzos, y los gobiernos también deberían ofrecer recursos y apoyo político.

145. El Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia de la negociación colectiva transfronteriza para hacer efectiva la diligencia debida que se exige a las empresas multinacionales en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada. En vista de la próxima reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, era importante que figuraran en el orden del día los temas destacados por los mandantes, incluidas las prácticas innovadoras de la negociación colectiva transnacional, prestando especial atención a los AMI. Deberían promoverse mecanismos vinculantes de diligencia debida a nivel nacional.

146. El Grupo pidió que se celebraran dos reuniones tripartitas de expertos: la primera, sobre la forma en que los trabajadores de la economía digital y basada en plataformas podían acceder al trabajo decente mediante la negociación colectiva y la determinación de posibles lagunas en las normas; y la segunda, sobre la prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos y el acceso a la justicia laboral, centrándose en las modalidades prácticas para los mecanismos de reclamación en las empresas. La Oficina debería realizar estudios para formular orientaciones sobre la privacidad y la seguridad de los datos en el lugar de trabajo, que podrían ir seguidas de una reunión tripartita de expertos.

147. La Vicepresidenta empleadora mencionó una serie de actividades útiles de la OIT como el fomento continuo de la capacidad de los mandantes para el diálogo social, sobre la base de sus necesidades respectivas y adaptada a sus realidades. En este contexto, los PTDP debían elaborarse en consulta con los interlocutores sociales. La OIT, con la participación activa de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), debería seguir mejorando la capacidad de los mandantes para llevar a cabo investigaciones sobre el terreno a fin de encontrar buenas soluciones para los problemas locales, promoviendo una relación funcional entre los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la empresa, y garantizando la participación temprana y continuada de los interlocutores sociales en la formulación de políticas, para asegurar así un enfoque ascendente, crear un sentido de implicación entre los actores locales y fomentar la confianza mutua. La OIT debería seguir respaldando a los Estados Miembros en el fortalecimiento de las instituciones y los procesos de diálogo social a nivel nacional con miras a la formulación de políticas sociales y leyes laborales. ACT/EMP y ACTRAV deberían contar con los recursos necesarios para prestar un apoyo eficaz a los mandantes.

148. Los empleadores acogieron con satisfacción las reuniones sectoriales organizadas en el marco del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT e instaron a que aumentara la participación, en particular mediante una mejor coordinación con ACT/EMP y ACTRAV.

149. El Grupo de los Empleadores observó la necesidad de integrar el diálogo social en el enfoque fragmentado de la OIT para promover el diálogo social, coordinando esfuerzos y utilizando los recursos de manera responsable. ACT/EMP y ACTRAV deberían participar en todas las actividades de diálogo social de la Oficina. Estas actividades deberían seguir recibiendo financiación suficiente de todas las fuentes, incluidos el presupuesto ordinario, la cuenta suplementaria y la cooperación para el desarrollo. La Oficina debería proseguir su labor proactiva de promoción entre otras organizaciones internacionales, organismos nacionales de cooperación e iniciativas multipartitas, a fin de que pudieran colaborar de forma más coherente con los interlocutores sociales. Debería reforzar sus actividades de investigación, asistencia técnica y formación sobre la cooperación en el lugar de trabajo, que no recibían suficiente atención comparadas con otras formas de diálogo social. La Oficina tendía a favorecer ciertos procesos en detrimento de otros, por ejemplo, al establecer una distinción entre la negociación colectiva y el diálogo social, como si fueran independientes, y al equiparar la «descentralización» con la «erosión» de la negociación colectiva. Todas las formas de diálogo social eran pertinentes, sin establecer jerarquías entre ellas; no se debía dar preferencia a una forma sobre otra, y no existía un modelo único para todos. Era preciso realizar más investigaciones acerca del interés del diálogo social para la empresa, sobre la base de pruebas y datos fiables, redactadas en un lenguaje claro y comprensible y dirigidas a empresas de todo tipo. También era necesario analizar la relación costo-beneficio de la asistencia técnica prestada por la Oficina de la OIT para que los mandantes — y el público en general — pudieran evaluar sus efectos.

150. Por último, la oradora mencionó varias preocupaciones. En primer lugar, la Oficina debía defender con mayor firmeza el diálogo social y el tripartismo con los gobiernos en otros ámbitos del sistema de las Naciones Unidas, a fin de garantizar que en el proceso de reforma de las Naciones Unidas no se excluyera a los interlocutores sociales de las futuras actividades de las Naciones Unidas. En segundo lugar, el compromiso y la comunicación de la Oficina en relación con el Pacto Mundial no se habían debatido de forma adecuada en el Consejo de Administración de la OIT y no habían recibido ningún respaldo formal de sus mandantes, lo que suscitaba dudas sobre el compromiso de larga data de la Oficina de la OIT con esta iniciativa, a pesar de las preocupaciones expresadas por los empleadores. Por lo tanto, el apoyo de la OIT al Pacto Mundial era una vulneración del diálogo social y del tripartismo, y la Oficina no disponía del mandato para continuar. En tercer lugar, el creciente número de actores en el ámbito multilateral afectaba a la coherencia de las políticas en los países y entre procesos multilaterales. Los ODS brindaban la oportunidad de articular el valor y el impacto del diálogo social. La OIT debería promover la participación significativa de los interlocutores sociales en los debates del G20, que solían abordar cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo. Asimismo, la Oficina debería alentar a los gobiernos del G20 a que impulsaran a los interlocutores sociales a participar en la aplicación de las prioridades a nivel nacional.

151. La miembro gubernamental de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre de la UE y de sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y Georgia, invitó a reforzar el conocimiento sobre el impacto del diálogo social en cuestiones como el desarrollo sostenible, la igualdad, la competitividad y la perspectiva empresarial, y a mejorar su difusión. La OIT debería abordar las dimensiones del diálogo social que no habían estado suficientemente documentadas hasta la fecha, entre las que cabía citar la cooperación en el lugar de trabajo, el diálogo social transfronterizo, las alianzas de colaboración multipartitas, las pymes, los sectores emergentes, las ocupaciones y nuevas formas de trabajo y la economía informal. La creación de sistemas eficaces de solución de conflictos laborales era para muchos Estados Miembros de la OIT una labor en curso que requería diálogo social

con el objeto de establecer mecanismos eficaces que garantizaran la credibilidad y la neutralidad. El fomento de la capacidad — para las administraciones del trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones internacionales, las empresas multinacionales, las ONG y los actores en el ámbito del comercio y de la cooperación para el desarrollo, entre otros — era fundamental para promover el entendimiento y el respeto por el diálogo social. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín debería seguir desempeñando un papel importante a ese respecto. La OIT debería seguir promoviendo la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98, y se deberían incorporar otros instrumentos pertinentes como el Convenio núm. 144 y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) en las actividades de la OIT. El diálogo social también debía formar parte de los PTDP, de las actividades de cooperación para el desarrollo y de las restantes actividades de la OIT. Era necesario aunar esfuerzos con otros organismos y organizaciones internacionales de las Naciones Unidas para promover el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social, máxime teniendo en cuenta la importancia cada vez mayor de los MANUD en la reforma de las Naciones Unidas y la necesidad de coherencia con miras a la consecución de los ODS. Se deberían impulsar diversos tipos de alianzas destinadas a ampliar el impacto de las actividades de la OIT, con inclusión del Pacto Mundial.

152. La miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, agradeció que la OIT hubiera priorizado la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 144. Este compromiso renovado brindaba a África y a la totalidad de los Miembros de la OIT la oportunidad de fortalecer el diálogo social y el tripartismo en sus respectivos Estados Miembros y posiblemente les ofrecía una plataforma útil para afianzar este importante aspecto de la gobernanza del trabajo en el mundo. Los Estados Miembros del grupo de África se encontraban en diferentes niveles de ratificación e incorporación de los Convenios núms. 87 y 98, pero era alentador observar que la mayoría estaba logrando avances visibles hacia la consolidación de las estructuras de diálogo social. El grupo de África seguiría instando a los Estados Miembros a acelerar la ratificación e incorporación de esos Convenios, así como a poner en común las experiencias de ámbito bilateral y multilateral a través de los bloques regionales establecidos. El papel de la OIT debería abarcar las siguientes funciones: seguir promoviendo la sensibilización y el fomento de la capacidad en materia de diálogo social mediante la organización de un mayor número de actividades en África a través de los bloques regionales existentes; establecer unidades de investigación del trabajo en todos los Estados Miembros a fin de mejorar la base de datos existente sobre cuestiones relativas al mercado de trabajo; evaluar el estado de los marcos nacionales de diálogo social en cada uno de los Estados Miembros y proporcionar apoyo técnico apropiado; dotar de capacidad a los gobiernos y a los interlocutores sociales en materia de diálogo social, normas internacionales del trabajo y ordenamiento jurídico nacional del trabajo; y seguir promoviendo la ratificación del Convenio núm. 144 y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Además, la OIT debería sopesar la posibilidad de elaborar una norma específica que se refiriera directamente a las cuestiones pertinentes del diálogo social y el tripartismo, elaborar un sistema de seguimiento y evaluación que permitiera observar regularmente el impacto y la eficacia de las prácticas de diálogo social y el tripartismo en los Estados Miembros, y constituir una mesa de discusión periódica con los organismos internacionales para el desarrollo como la Organización Mundial del Comercio, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y otras organizaciones.

153. El miembro gubernamental de los Estados Unidos instó a proseguir con las labores de recopilación y difusión de datos, las investigaciones basadas en datos empíricos y el asesoramiento normativo de vanguardia sobre el diálogo social y el tripartismo; a seguir examinando los modelos de diálogo social que sirvieran para abordar el desarrollo de competencias profesionales, la organización del trabajo en la economía de plataformas digitales y el impacto de la tecnología; y a seguir impartiendo formación a los inspectores

del trabajo. La OIT debería indicar cómo colmar las lagunas en materia de aplicación, y señalar que la aplicación efectiva es necesaria para garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que los órganos de control de la OIT deberían desempeñar una función fundamental en ese sentido. Debería establecer alianzas estratégicas y, en la medida de lo posible, beneficiarse de las potencialidades de otras organizaciones internacionales y de los países al promover sus propios objetivos, además de mantener una participación activa en los espacios bilaterales y multilaterales.

154. La miembro gubernamental de Suecia hizo referencia a las numerosas ocasiones en que su Gobierno había celebrado consultas con los empleadores y con los trabajadores en relación con el Pacto Mundial. Era una alianza que complementaba la labor de la OIT y que no establecía nuevos requisitos de presentación de informes, toda vez que los interlocutores sólo se comprometían a intercambiar información sobre buenas prácticas.

155. El miembro gubernamental de Filipinas dio las gracias a la OIT por el apoyo prestado con el objeto de afianzar la colaboración entre su Gobierno y los interlocutores sociales. Las dificultades que había afrontado el país en relación con el diálogo social y el tripartismo también habían contribuido al fortalecimiento de la cooperación entre los trabajadores y los directivos; y era necesario seguir proporcionando asistencia técnica, principalmente en lo que respectaba al futuro del trabajo y a cómo prepararse para los cambios venideros. La OIT debería reiterar su llamamiento a la ratificación universal de los convenios fundamentales y proporcionar asistencia técnica a fin de garantizar el cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica, y ofrecer a sus interlocutores tripartitos programas y proyectos que propiciaran una comprensión cabal del valor y la importancia del diálogo social y el tripartismo.

156. La miembro gubernamental de la India abogó por seguir proporcionando asistencia técnica para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes. La OIT debería fortalecer el tripartismo tradicional, incorporando las opiniones de otros actores como la sociedad civil. La oradora recomendó cautela a la OIT en su labor de promoción del programa de las Naciones Unidas y le pidió que siguiera ateniéndose a su mandato y utilizando sus propios mecanismos de diálogo social y tripartismo. El diálogo social transfronterizo era un mecanismo importante de relación con las empresas multinacionales, pero no debía socavar la soberanía de los Estados Miembros. La OIT debería reforzar la capacidad de los sindicatos para aprovechar las nuevas herramientas y plataformas tecnológicas y para hacerlas extensivas a los trabajadores informales y en formas atípicas de empleo, además de intensificar sus investigaciones sobre la economía de plataformas digitales.

157. La miembro gubernamental del Canadá instó a la OIT a seguir destinando sus recursos a reforzar las capacidades de los países en desarrollo en la esfera del diálogo social. A través de los PTDP, la OIT debería seguir promoviendo la plena participación de los interlocutores sociales en el diálogo social y prestando apoyo a los gobiernos con el objeto de establecer marcos jurídicos e institucionales adecuados. Las medidas destinadas a mejorar la participación de las mujeres en el diálogo social deberían seguir formando parte integrante de los esfuerzos de la OIT. La Organización debería seguir impartiendo formación y conocimientos técnicos, sobre todo con respecto a las mejores prácticas de negociación colectiva y solución de conflictos. Debería promover políticas coherentes a través del intercambio de información y proporcionar orientaciones a los gobiernos e instituciones internacionales sobre cómo incorporar el diálogo social en sus actividades. La OIT debería colmar las lagunas de conocimiento mediante la recopilación de datos pertinentes y a través de una amplia difusión de los resultados de las investigaciones basadas en datos empíricos. Entre los sectores y aspectos prioritarios figuraban los trabajadores en empleo precario y el diálogo social transfronterizo, este último con vistas a la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

158. La miembro gubernamental de Australia alentó a la Oficina a seguir destinando sus recursos a la promoción del diálogo social en aquellos Estados Miembros cuya capacidad y dotación de recursos eran limitadas, así como a la mejora del intercambio de información sobre el mercado de trabajo. Su Gobierno aguardaba con interés comprobar en qué medida las investigaciones sobre la contribución de la legislación laboral a la mitigación de la pobreza, así como sobre la reglamentación jurídica de las relaciones de empleo en determinadas jurisdicciones, servirían para obtener recursos prácticos y operativos. La Oficina debería aprovechar las enseñanzas extraídas de las iniciativas de la OIT, en particular de sus programas emblemáticos, cuando la formulación de tales programas hubiera redundado en un diálogo social fructífero. La OIT y los interlocutores sociales deberían asegurarse de que su siguiente plan de acción priorizase medidas prácticas y eficaces que garantizasen la visibilidad y una representación equitativa de las mujeres en el diálogo social, tanto en el ámbito nacional como internacional. La OIT debería esforzarse más por promover las ventajas del equilibrio de género en los órganos tripartitos y dar a conocer mejor por qué esa cuestión era tan decisiva para el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Las mujeres debían poder participar en igualdad de condiciones desde las comunidades de base hasta el presente foro, que constituye la cúspide del diálogo social.

159. El miembro gubernamental de Turquía señaló que se debería adaptar el marco del diálogo social atendiendo a las circunstancias nacionales y a las tradiciones de las relaciones laborales en el ámbito local. La consulta, la cooperación y el apoyo eran los elementos más importantes para formular y aplicar procesos de diálogo social eficaces, incluyentes y de amplio alcance y para darles seguimiento.

160. La miembro gubernamental de China indicó que su Gobierno había modificado recientemente la legislación para tener en cuenta la evolución tecnológica. La reforma de la legislación laboral se había basado en el tripartismo. Estaban surgiendo nuevos sectores, con nuevas características y necesidades de regularización del empleo, sobre los que debían realizarse investigaciones avanzadas. Deberían fomentarse las capacidades de negociación colectiva. En lo que respectaba al diálogo transfronterizo, tanto las empresas como los trabajadores debían reforzar su capacidad, dado que tenían intereses comunes. En abril de 2017, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social había suscrito un Memorándum de Entendimiento con la Oficina de País de la OIT en Beijing a fin de promover el tripartismo, y los funcionarios nacionales habían realizado visitas de estudio para aprender de las experiencias de otros países en la materia. La oradora agradeció el apoyo recibido de la OIT.

161. El miembro gubernamental de México abogó por fomentar una mayor financiación de los sistemas públicos de educación y formación. Se debería invertir en programas de capacitación y enseñanza técnica y profesional. Los trabajadores debían poder adquirir competencias digitales básicas, avanzadas y/o especializadas en función de sus necesidades profesionales. El diálogo social era esencial para obtener beneficios de los avances tecnológicos y asegurar el bienestar de los trabajadores. Los acuerdos sobre el tiempo de trabajo y los acuerdos en el diseño de políticas para proteger a los trabajadores de cualquier repercusión en temas de salud, seguridad y salarios decentes debían ser parte de los contratos laborales en la era digital. Los sindicatos y los empleadores eran parte integral de ese proceso para contribuir a economías del futuro inclusivas. Había que modernizar en consecuencia las estructuras institucionales y las políticas laborales.

162. La Vicepresidenta empleadora dijo que la Oficina debería seguir centrándose en iniciativas de fortalecimiento de la capacidad que fuesen eficaces para los interlocutores sociales, con la plena participación de ACT/EMP y ACTRAV. Debería brindar asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas para contribuir a establecer un entorno propicio para el diálogo social y promover la ratificación universal de los Convenios núms. 87, 98 y 144. Se debería proporcionar a los mandantes los resultados del plan de acción de 2013, en

particular las constataciones de las investigaciones sobre los sistemas de solución de conflictos laborales individuales en los países no pertenecientes a la OCDE, los principios rectores para la tramitación efectiva de las demandas laborales individuales, y las conclusiones de las investigaciones sobre los resultados socioeconómicos de los diferentes sistemas de negociación colectiva.

163. En lo referente a la actividad normativa, ningún instrumento de la OIT establecía principios coherentes y amplios para los sistemas de solución de conflictos laborales. Se precisaban más investigaciones al respecto, y era prematuro proponer cambios con respecto a un instrumento de la OIT de ese ámbito. Aguardaba con interés los resultados del examen de las recomendaciones pertinentes, previsto en el programa de trabajo del mecanismo de examen de las normas. Se debería evaluar el impacto de las plataformas de intercambio de conocimientos sobre este tema, al igual que su posible transferibilidad a otras regiones. Deberían ampliarse los cursos del CIF-OIT sobre conciliación y mediación y sobre la creación de sistemas eficaces de prevención y solución de conflictos laborales.

164. Puntos que el Grupo de los Empleadores desearía que se incluyesen en las conclusiones de la Comisión: el reconocimiento de que no existía un modelo de diálogo social universal; la prestación de apoyo para entablar un diálogo social fundamentado en datos empíricos; el reconocimiento de la necesidad de realizar más investigaciones sobre el interés del diálogo social para la empresa; y el reconocimiento de la función de la OIT para promover el diálogo social y la función de los interlocutores sociales entre otras instituciones pertinentes de las Naciones Unidas. Deberían tenerse debidamente en cuenta las preocupaciones de los empleadores con respecto al Pacto Mundial, y no se deberían destinar recursos a promoverlo hasta que se hubiera hecho participar plenamente a los interlocutores sociales y a los mandantes de la OIT y se hubiera adoptado una decisión sobre el tema en el Consejo de Administración. Por último, en respuesta a la declaración del Vicepresidente trabajador, el Grupo de los Empleadores se oponía firmemente a cualquier iniciativa tendente a la elaboración de un convenio de la OIT sobre las cadenas de suministro.

165. El Vicepresidente trabajador manifestó su satisfacción porque algunos miembros gubernamentales habían propugnado una mayor ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, una mayor dotación de recursos para las actividades de fomento de la capacidad y la realización de más investigaciones sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas digitales, así como sobre el diálogo social transfronterizo. Su Grupo estaba de acuerdo en que había que dotar a ACT/EMP y ACTRAV de los recursos necesarios, organizar más reuniones y actividades sectoriales, y obtener más fondos de todas las fuentes de financiación para apoyar la labor de la OIT sobre el diálogo social. El compromiso renovado con el diálogo social se manifestaría a través de la campaña en pro de la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98.

166. El Presidente concluyó con un breve resumen de la discusión. En el ámbito de la generación de conocimientos, en términos generales, se propugnaba lo siguiente: iniciativas encaminadas a promover el diálogo social, a analizar el interés que éste revestía para la empresa o a evaluar su impacto; un análisis profundo de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva; la producción de más conocimientos especializados sobre la economía de las plataformas digitales, así como sobre la privacidad y la protección de datos en el lugar de trabajo; la cooperación en el lugar de trabajo; la solución de conflictos laborales; el diálogo social transfronterizo, vinculado por supuesto a la reunión de expertos que tendría lugar el siguiente año; y la realización de más investigaciones en la materia, a cargo de ACT/EMP y ACTRAV. En el ámbito de la promoción y el apoyo, la prioridad manifiesta de muchos participantes era promover la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por el mayor número de Estados Miembros posible, aunque también se mencionaron los Convenios núms. 144 y 154; promover el diálogo social en la empresa e informar mejor a las empresas sobre el valor añadido que aportaba el diálogo

social; y promover el diálogo social a nivel nacional. Se hicieron llamamientos claros para que se emprendieran iniciativas destinadas a: reforzar la capacidad de todos los participantes en el sistema tripartito, incluidos los gobiernos; aumentar la representatividad y la inclusión; y promover la solución de conflictos y el acceso a la justicia laboral. Asimismo, también se tomó nota del apoyo bipartito a favor de la celebración de un mayor número de reuniones sectoriales, la solicitud de un mayor intercambio de prácticas óptimas y la insistencia en que se prestase mayor atención a la igualdad de género en el diálogo social.

167. La eficacia y la evaluación de las acciones eran necesarias para que la OIT pudiera marcar la diferencia con su actuación. La incorporación del diálogo social en todas las acciones de la OIT, en particular en los PTDP, debería incluir a los interlocutores sociales. ACT/EMP y ACTRAV deberían recibir apoyo. Era necesario asegurar recursos financieros suficientes.

168. El lugar que ocupaba el diálogo social/tripartismo en la reforma de las Naciones Unidas en general, y en los MANUD en particular, era una preocupación clara que compartían muchos participantes; muchos también consideraban que merecía que se prestase una atención particular al vínculo con los ODS; el interés del diálogo social y el tripartismo debería defenderse incluso con mayor firmeza en la interacción entre la OIT y otras organizaciones internacionales. Además, se instó a que se apoyasen iniciativas regionales como las de África, por ejemplo, en la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) y en las zonas de habla francesa del continente.

169. Los miembros de la Comisión compartían muchos de los objetivos pero disentían en cuanto a los medios para alcanzarlos. Probablemente el mejor ejemplo de ello era el Pacto Mundial, con respecto al cual todos parecían compartir la mayoría de los objetivos pero discrepaban firmemente en relación con la gobernanza; era lamentable que, pese a los esfuerzos desplegados, no se hubiese obtenido un apoyo suficientemente fuerte a favor de esa iniciativa.

Declaraciones de clausura

170. El Vicepresidente trabajador observó en su declaración de clausura que había un consenso general entre los miembros de la Comisión sobre la función que desempeñaban el diálogo social y el tripartismo en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, en el que debían prevalecer el tripartismo, las normas y los mecanismos de control de la OIT. Las propuestas presentadas por el Grupo de los Trabajadores eran ambiciosas pero conformes con las anteriores discusiones recurrentes y con las conclusiones que se habían acordado. La evaluación de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, había puesto de manifiesto que la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes seguían presentando dificultades sustanciales. Invitó a todos los miembros de la Comisión a que analizaran las promesas incumplidas con respecto a la puesta en práctica, ya que la inobservancia del compromiso de los Estados Miembros de reducir la desigualdad denotaría una clara falta de voluntad política de que la Organización cumpliese su mandato constitucional. Uno de los pilares de la Declaración de Filadelfia era que no se debía considerar el trabajo como una mercancía; sin embargo, se podía observar una mercantilización del trabajo en casi todos los mercados de trabajo. El orador denunció los modelos empresariales emergentes que combinaban la tecnología del siglo XXI con las prácticas laborales del siglo XIX. Reconociendo la tendencia de creciente desigualdad, su Grupo proponía esforzarse por lograr un marco de transición justa, en el que los trabajadores pudieran opinar sobre las políticas que les afectaran. En los preparativos para el centenario de la OIT, su Grupo abogaba por un compromiso político renovado y albergaba la esperanza de que los debates de la Comisión sustentados en un entendimiento común y sólido quedaran plasmados en las conclusiones.

171. La Vicepresidenta empleadora declaró que los debates de la Comisión habían brindado la oportunidad a todos los participantes, incluida la Oficina, de entender mejor las distintas realidades y necesidades de los miembros, lo que permitiría a la OIT adaptar sus prioridades y acciones en consecuencia. La oradora reiteró la posición de su Grupo en relación con la diversidad de las formas y procesos de diálogo social y rechazó las nociones de jerarquía y de un modelo de diálogo social universal. Alentó a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de empleadores por igual a reconocer la importancia de contar con organizaciones de los interlocutores sociales sólidas, autónomas y representativas, a fin de reflexionar sobre lo que ofrecían a sus respectivos mandantes y adaptarse en consecuencia. A tal efecto, se requería un enfoque ascendente que reflejase las realidades de cómo fortalecer el diálogo social en la práctica.

Discusión del proyecto de resolución y de conclusiones

172. El Presidente presentó el documento que contenía el proyecto de conclusiones de la Comisión, el cual reflejaba las intensas deliberaciones del grupo de redacción, cuya labor había demostrado claramente el compromiso de todos sus miembros con el diálogo social tripartito.

173. La miembro gubernamental de Irlanda ejerció su derecho de réplica respecto de las cuestiones planteadas por la Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador en relación con la introducción de una exención de determinadas categorías de trabajadores independientes de la legislación sobre competencia respecto de la negociación colectiva. La Ley de Competencia (Enmienda), de 2017, era una medida específica, y los conceptos de «falsos trabajadores por cuenta propia» y de «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» sólo se aplicaban a la Ley de Competencia. Sólo se otorgaba una exención automática a tres categorías de trabajadores independientes (los periodistas, los actores de doblaje y los músicos independientes), y éstos habían sido objeto de un acuerdo tripartito. La legislación establecía que los sindicatos podían solicitar una exención para otras clases de trabajadores independientes, pero hasta la fecha no se había presentado ninguna solicitud de exención.

174. El Presidente informó a la Comisión de que se habían recibido 35 enmiendas al proyecto de conclusiones.

Principios rectores y contexto

175. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar las palabras «como medio para lograr el progreso social y económico y» en la segunda oración del primer párrafo, después de las palabras «diálogo social», y suprimir la tercera oración «Constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social».

176. La enmienda no fue respaldada por el Vicepresidente trabajador ni por la Vicepresidenta empleadora y fue rechazada.

177. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en el segundo párrafo, tercera línea, para insertar las palabras «por los gobiernos» antes de las palabras «de la autonomía». El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldó la enmienda. El grupo de África no respaldó la enmienda por considerar que debía concederse a los gobiernos, en su calidad de interlocutores sociales, el mismo nivel de confianza que a los empleadores y trabajadores.

178. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

179. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir las palabras «Sin embargo, la» e insertar «La» en el tercer párrafo, cuarta línea.

180. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, explicó que la enmienda propuesta por su grupo no había sido interpretada correctamente. La enmienda al párrafo 8, segunda oración, tenía por objeto reconocer los desafíos al diálogo social planteados por la exclusión de las minorías. Por consiguiente, se subenmendó la enmienda original para insertar las palabras «, y la necesidad de dar cabida a los intereses de las minorías y los grupos vulnerables» después de las palabras «sociales y de género». El miembro gubernamental del Senegal señaló una discrepancia en la traducción de otro término en el mismo párrafo.

181. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para decir «la necesidad de dar cabida a los intereses de los grupos vulnerables». El grupo de África, el Grupo de los Empleadores y la UE y sus Estados miembros respaldaron la enmienda en su forma subenmendada. La Vicepresidenta empleadora sugirió suprimir la palabra «y» antes de las palabras «las desigualdades».

182. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

183. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar la nota de pie de página 2 en el párrafo 8, de la línea 13 a la línea 7, después de las palabras «a trabajo forzoso». El Grupo de los Trabajadores y el grupo de África respaldaron la enmienda.

184. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

Marco de acción

Punto 1

185. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para sustituir «plena» por «efectiva» después de la palabra «aplicación». La enmienda fue respaldada por los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores, y se adoptó en la forma propuesta.

Punto 3

186. La miembro gubernamental del Canadá propuso insertar, en el apartado *a),* las palabras «esforzarse por» antes de «asegurar», ya que esto reflejaría la realidad de los gobiernos, que no siempre estaban plenamente en condiciones de cumplir sus aspiraciones debido a limitaciones de recursos.

187. El Vicepresidente trabajador recordó que el principal objetivo del Grupo de los trabajadores había sido establecer un compromiso político claro y renovado con el diálogo social, respaldado por asignaciones presupuestarias suficientes de los gobiernos y la Oficina. El orador no respaldó la enmienda.

188. La Vicepresidenta empleadora también consideraba que la enmienda debilitaba las conclusiones y no la respaldó.

189. El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África respaldó la enmienda propuesta por el Canadá, pues reflejaba la difícil realidad de las limitaciones presupuestarias.

190. La enmienda fue rechazada.

191. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para sustituir «acordados» por «obtenidos» antes de las palabras «del diálogo social» en el apartado *i)*. Al no contar con el respaldo del Grupo de los Trabajadores ni del Grupo de los Empleadores, la enmienda fue retirada.

192. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM), presentó una enmienda para añadir las palabras «, según proceda;» al final del apartado *i),* con el objeto de reflejar que los convenios colectivos deberían concertarse y respetarse, pero no incluían a los gobiernos.

193. La Vicepresidenta empleadora sugirió una subenmienda para sustituir «según proceda» por «de ser pertinente».

194. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para mantener las palabras «según proceda», pero insertarla después de la palabra «aplicados», como lo había sugerido el Grupo de los Empleadores.

195. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y del grupo de los PIEM, estuvo de acuerdo con la subenmienda, con la adición de comas en la frase «, según proceda,» propuesta que también fue respaldada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África.

196. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

197. El Grupo de los Empleadores retiró su primera enmienda propuesta para el apartado *j)*.

198. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para el apartado *j)*. Propuso suprimir las palabras «mutuamente aceptables» después de las palabras «de prevención y solución de conflictos» y suprimir la palabra «voluntarios» después de la palabra «mecanismos».

199. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. El miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda.

200. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

201. La Vicepresidenta empleadora retiró la tercera enmienda propuesta para el apartado *j)*.

202. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Australia, Canadá, Japón y Suiza, presentó una enmienda al apartado *k)* para sustituir «asegurar» por «contribuir a». Explicó que los enfoques innovadores no podían «asegurar» el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, sino que podían «contribuir a» él.

203. La Vicepresidenta empleadora comprendía la preocupación expresada por los gobiernos, pero prefería mantener el texto original que era el fruto de una larga discusión. No respaldó la enmienda.

204. El Vicepresidente trabajador convino en que el texto había sido el resultado de un difícil compromiso alcanzado durante la labor del grupo de redacción, y en que era conforme con las conclusiones de 2013. No respaldó la enmienda.

205. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda.

206. La enmienda fue rechazada al no contar con el apoyo de la mayoría.

207. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al apartado *k)* para sustituir las palabras «los trabajadores» por «esos trabajadores», de manera que la última parte del apartado dijera: «y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda …». Consideraba que así sería más claro el sentido del apartado.

208. La Vicepresidenta empleadora, el grupo de África y la UE respaldaron la enmienda.

209. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

210. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando en nombre del grupo de los PIEM, presentó una enmienda al apartado *k).* Afirmó que el uso de la palabra «leyes», sin más especificaciones, era ambiguo e impreciso. Propuso insertar la palabra «aplicables» después de «leyes» para especificar más el significado.

211. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador respaldaron la enmienda, al igual que la miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE.

212. El miembro gubernamental de Ghana propuso una subenmienda para sustituir «las leyes aplicables y las circunstancias nacionales» por «las leyes y circunstancias nacionales aplicables». La subenmienda no fue apoyada y fue desestimada.

213. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

214. La miembro gubernamental de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre de la UE y de sus Estados miembros, así como de otros Estados Miembros, presentó una enmienda para añadir las palabras «y la no discriminación» en el apartado *p),* a fin de incorporar la lucha contra toda forma de discriminación, y no sólo la relativa al género.

215. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.

216. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

217. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda a la enmienda propuesta por su Grupo, en virtud de la cual el final del apartado *p)* diría: «… participación e implicación de las mujeres y los jóvenes en el diálogo social;».

218. La Vicepresidenta empleadora, y los miembros gubernamentales de Suiza, Países Bajos, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, Turquía y Estados Unidos, respaldaron la subenmienda.

219. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

220. A propuesta de la Vicepresidenta empleadora, se introdujo una modificación que no afectaba al texto en español.

Punto 5

221. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir, en la segunda línea del apartado *a),* «a los trabajadores» por «, de conformidad con la práctica nacional, a representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores». Esa formulación era conforme con la Recomendación núm. 204. En consecuencia, propuso también que se insertaran las palabras «en consonancia con la Recomendación núm. 204» al final del apartado.

222. La Vicepresidenta empleadora respaldó ambas enmiendas.

223. El miembro gubernamental de Francia sugirió que se corrigiera la traducción francesa.

224. Las enmiendas fueron adoptadas en la forma propuesta.

225. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «menos representadas» por «menos incluidas» en el apartado *b).*

226. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.

227. El miembro gubernamental de la Argentina propuso una subenmienda del tenor siguiente: «… nunca han estado incluidas y han estado menos incluidas…». La subenmienda no fue apoyada y fue desestimada.

228. El miembro gubernamental del Senegal sugirió que la traducción francesa de la enmienda se corrigiera para decir «associés».

229. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

230. El miembro gubernamental de Turquía presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado después del apartado *h),* del siguiente tenor: «colaborar activamente con las instituciones nacionales e internacionales cuyos programas sean pertinentes para el diálogo social;».

231. La Vicepresidenta empleadora señaló que esos aspectos ya se contemplaban en otras partes de las conclusiones. El Vicepresidente trabajador señaló que la colaboración con los interlocutores pertinentes se mencionaba en el párrafo introductorio del punto 5 y en el punto 8.

232. La enmienda fue rechazada al no contar con el apoyo de la mayoría.

233. El miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, presentó una enmienda al apartado *i)* para insertar «, los trabajadores migrantes, los grupos de interés de las minorías», después de la palabra «mujeres» y antes de «y de otros grupos insuficientemente representados».

234. El Vicepresidente trabajador se opuso a la adopción de la enmienda, a fin de mantener el énfasis en las mujeres, pero apreciaba ese punto de vista y sugirió que se trasladara la propuesta a otro lugar si procedía.

235. La Vicepresidenta empleadora dijo que se habían introducido expresamente las palabras «otros grupos insuficientemente representados» para evitar incluir una larga lista de grupos individuales, y afirmó que prefería mantener esa formulación más general.

236. El miembro gubernamental de Eswatini retiró la enmienda.

237. La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas conexas, la primera para insertar «La Oficina debería» al inicio del apartado *l),* antes de la palabra «adoptar». El apartado *l)* existente se trasladaría para pasar a ser la frase final del punto 5.

238. La segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores tenía por objeto trasladar el apartado *m)* del punto 5 para que pasara a ser un nuevo apartado *f)* del punto 6. Con esas enmiendas se pretendía agrupar los puntos conexos y distinguir entre la función de los mandantes y la de la Oficina.

239. El Vicepresidente trabajador respaldó ambas enmiendas.

240. Ambas enmiendas fueron adoptadas en la forma propuesta.

Punto 6

241. La miembro gubernamental de Suiza, haciendo uso de la palabra también en nombre de Australia, Canadá, Japón, Noruega y Estados Unidos, presentó una enmienda al apartado *a)* para sustituir «anual» por «periódico». La frecuencia anual era excesiva para la publicación del informe de referencia sobre el diálogo social y el tripartismo e iba en detrimento de su valor; no concedía tiempo suficiente para asegurar una recopilación de datos de alta calidad; e imponía a la Oficina y a los mandantes un alto costo financiero y una carga administrativa importante.

242. La enmienda no contó con el respaldo de la Vicepresidenta empleadora ni del Vicepresidente trabajador.

243. La miembro gubernamental del Canadá subrayó que no se ponía en duda el mérito del informe en sí, sino su frecuencia, con las consiguientes implicaciones presupuestarias. El miembro gubernamental de Australia compartía las mismas inquietudes con respecto a las obligaciones presupuestarias y administrativas. La enmienda contó también con el respaldo del miembro gubernamental de los Estados Unidos y del miembro gubernamental de Turquía.

244. El Vicepresidente trabajador reafirmó la postura del Grupo de los Trabajadores pero compartía las preocupaciones expresadas acerca de las implicaciones presupuestarias y la necesidad de realizar investigaciones de alta calidad. Mencionó que el Consejo de Administración debería adoptar una decisión sobre las asignaciones presupuestarias. Sugirió que el primer informe podría publicarse en 2020 o incluso en 2021, a fin de que tuviera cabida en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2020-2021.

245. La Vicepresidenta empleadora reafirmó su oposición a la enmienda.

246. La enmienda fue rechazada.

247. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al apartado *a)* con la sugerencia de insertar «el papel y el impacto» después de «datos empíricos sobre»; eso permitiría suprimir las palabras «el papel y el impacto» en los incisos i) y iii) y «la importancia» en los incisos ii) y iv).

248. La enmienda fue adoptada.

249. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al inciso ii) del apartado *a)* para insertar «, así como del desempeño económico y la competitividad de las empresas» después de «desarrollo económico». De este modo, la primera viñeta del inciso iii) del

apartado *a)* estaría comprendida en el inciso ii) del apartado *a)* y, por lo tanto, podría suprimirse.

250. El Vicepresidente trabajador señaló que el Grupo de los Empleadores había expuesto la perspectiva empresarial como una cuestión prioritaria para ellos, y afirmó que él respaldaba la propuesta de los Empleadores. Propuso convertir el inciso iii) en una sola frase.

251. La miembro gubernamental de Suiza sugirió cambiar la formulación del inciso ii) para que fuera del siguiente tenor: «el vínculo entre el diálogo social y el desempeño económico y la competitividad».

252. El Presidente puso de relieve la necesidad de contar con el apoyo de otro gobierno para que la propuesta se considerara como una subenmienda.

253. La Vicepresidenta empleadora propuso insertar la palabra «del» (antes de «diálogo social y el desempeño económico y la competitividad»).

254. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

255. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al apartado *e)* para suprimir la palabra «técnica» después de «reunión».

256. La enmienda contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores.

257. El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África solicitaron a la Oficina que aclarara la distinción entre una reunión tripartita de expertos y una reunión técnica tripartita. El representante del Secretario General explicó que la cuestión sería examinada por el Consejo de Administración en su reunión de octubre-noviembre de 2018. No obstante, la expresión «reunión tripartita» era imprecisa y abarcaba tanto las reuniones de expertos como las técnicas.

258. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

259. El Vicepresidente trabajador propuso una segunda enmienda conexa al apartado *e)* para sustituir «adoptar una decisión» por «inscribir en el orden del día de la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración la adopción de una decisión» después de «Conferencia Internacional del Trabajo,». La enmienda contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores.

260. La Oficina planteó una cuestión de carácter técnico y explicó que podría no ser necesario ni apropiado solicitar la inscripción de un punto en el orden del día del Consejo de Administración, dado que éste examinaría un plan de acción sobre la base de las conclusiones de la Comisión, en su reunión de octubre-noviembre de 2018, y el orden del día del Consejo se fijaba con arreglo a unos procedimientos definidos.

261. El Presidente, siguiendo la recomendación de la Oficina, propuso que el texto debería enmendarse para que dijera así: «adoptar una decisión, para la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración, sobre», sin referencia alguna a su orden del día.

262. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

263. El Grupo de los Trabajadores retiró su tercera enmienda propuesta para el apartado *e)*.

Punto 7

264. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda a la segunda viñeta del punto 7, para sustituir «y 98» por «, 98 y 144», a fin de incluir el Convenio núm. 144, que era el convenio específico de gobernanza sobre el diálogo social.

265. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda. Las miembros gubernamentales del Canadá y de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, también la respaldaron.

266. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

267. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al punto 7, tercera viñeta, para insertar las palabras «en estrecha colaboración con los mandantes,» después de «negociación colectiva» y antes de «durante el centenario de la OIT».

268. El Grupo de los Trabajadores respaldó la enmienda.

269. La miembro gubernamental de Suiza, hablando en nombre de Australia, Japón, Estados Unidos y Turquía, presentó una subenmienda para insertar «, y en cooperación con el Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas de carácter tripartito.» al final de la tercera viñeta del punto 7, después de las palabras «centenario de la OIT». Era necesario reunir todos los conocimientos especializados en apoyo de ese evento de alto nivel. Si bien apoyaba el concepto inherente a la enmienda propuesta por el Grupo de Empleadores, consideraba que era necesario especificar con mayor claridad la forma que debía adoptar la «colaboración».

270. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda en su forma subenmendada por la miembro gubernamental de Suiza.

271. El representante del Secretario General pidió más aclaraciones. Dado que el Comité de Libertad Sindical, la CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas no se reunían al mismo tiempo, la Oficina tendría dificultades prácticas para garantizar su participación en la preparación del evento.

272. El miembro gubernamental de los Estados Unidos sugirió que los representantes de los órganos de control, que constituían el núcleo mismo de la labor de la OIT en materia de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, debían participar en ese evento de alto nivel; se podrían tomar disposiciones para invitar a los miembros actuales o pasados a que asistieran a ella.

273. Como forma de incluir una redacción más precisa, la Vicepresidenta empleadora sugirió que se insertara «con representantes de», antes de los nombres de los órganos de control. La miembro gubernamental de Suiza hizo suya la propuesta.

274. El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para insertar «con la participación activa de los representantes de».

275. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, no respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores y el propuesto por el Grupo de los Trabajadores.

276. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada. En consecuencia, la enmienda de los miembros gubernamentales a la tercera viñeta del punto 7 fue rechazada.

Punto 8

277. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del Canadá, Suiza, Turquía y Estados Unidos, presentó una enmienda al apartado *e)* para sustituir «el objetivo 10, relativo a la reducción de las desigualdades, y el objetivo 16, sobre la paz, la justicia y las instituciones sólidas;» por «y otros ODS pertinentes;». Si se hacía especial hincapié en determinados ODS, se corría el riesgo de minimizar la importancia del diálogo social para alcanzar los demás objetivos.

278. La enmienda fue respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores. Fue adoptada en la forma propuesta.

279. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al apartado *g)* para insertar las palabras «junto con sus mandantes» después «participar».

280. La enmienda fue respaldada por el Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para sustituir «junto con sus mandantes» por «teniendo en cuenta las opiniones de sus mandantes», ya que la OIT tenía que hablar con una sola voz coherente, la de su Director General.

281. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda del Grupo de los Empleadores. El miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

282. A fin de llegar a un consenso, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores apoyaron la subenmienda del miembro gubernamental de los Estados Unidos.

283. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

284. La Comisión adoptó las conclusiones, en su forma enmendada, y el texto del proyecto de resolución.

Observaciones finales

285. La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento a todos los participantes en la discusión recurrente por haber adoptado una decisión acertada y satisfactoria sobre un tema tan importante. Señaló los altibajos de los últimos días, pero observó que, mediante el diálogo y el compromiso constructivos, se había llegado a un consenso. Su Grupo había tomado conocimiento de las diversas realidades y necesidades de los mandantes en relación con el diálogo social y el tripartismo, así como de los numerosos desafíos y oportunidades; y había reflexionado sobre las futuras medidas de la OIT para satisfacer mejor esas necesidades. En las conclusiones se presentaba un marco de acción en el que se formulaban propuestas concretas para los Estados Miembros y la Oficina, con el apoyo de los mandantes. Los compromisos alcanzados en la discusión reflejaban de forma adecuada el cambiante mundo actual y contribuían al objetivo común de fortalecer el diálogo social tanto dentro como fuera de la OIT. Era especialmente importante disponer de unas conclusiones adecuadas, ya que el papel y el impacto del diálogo social afrontaban retos cada vez mayores, por las razones expuestas durante la discusión. Con vistas a la próxima discusión, dentro de cuatro años, esperaba sinceramente que para entonces estas

conclusiones de la Comisión se hubieran puesto en práctica y hubieran tenido el impacto previsto.

286. El Vicepresidente trabajador afirmó que su Grupo había sido coherente durante toda la discusión al centrarse en sus cinco prioridades clave, expuestas al principio. Había expresado su decepción por que el proyecto de conclusiones preparado por la Oficina, a su juicio, no reflejaba plenamente la discusión general de la Comisión ni el informe de la Oficina. Si bien la labor del grupo de redacción había comenzado de manera un tanto conflictiva, esto se había considerado necesario para corregir el desequilibrio observado entre las perspectivas de los empleadores y de los trabajadores en las conclusiones. Se había llegado a un consenso sobre la importancia de hacer frente a los nuevos desafíos, por ejemplo, los planteados por los cambios tecnológicos, demográficos y climáticos, así como por la migración. Eso había ayudado al grupo a avanzar en cuestiones difíciles como el diálogo social transfronterizo, las formas nuevas o atípicas de empleo y la cooperación en el lugar de trabajo; las conclusiones reflejaban de este modo las prioridades y aspiraciones de todas las partes. Apreciaba el espacio que los gobiernos habían brindado a los interlocutores sociales para llevar a la práctica el diálogo social bipartito. Expresó su sincero agradecimiento a todas las personas que habían participado en la labor de la Comisión y, en especial, al Presidente por su competente labor; esperaba que todos los gobiernos nacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se beneficiaran de la aplicación de las conclusiones de la Comisión.

287. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y Georgia, dio las gracias al Presidente y a los Vicepresidentes, así como a la Oficina, por su asistencia. Se había acordado un documento final consensuado y orientado a la acción. Estas conclusiones se basaban en las de la discusión recurrente sobre el diálogo social de 2013, que mantenían su vigencia. El diálogo social era crucial para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, la promoción del desarrollo sostenible, la lucha contra las desigualdades y la discriminación y la promoción de la justicia social. Las conclusiones preveían medidas para reforzar la capacidad, la investigación y las alianzas de colaboración, y destacaban especialmente el papel del diálogo social en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, el desarrollo de competencias profesionales y la previsión y gestión del cambio. La oradora acogió con agrado las referencias a la forma en que el diálogo social podía abordar los cambios en el mundo del trabajo, lo que contribuiría a las deliberaciones del centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo. Un informe de referencia sobre el diálogo social aumentaría la visibilidad y el perfil de la OIT; sin embargo, el Consejo de Administración debería estudiar detenidamente las modalidades para que eso fuera posible.

288. El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó un caluroso agradecimiento a todos los participantes en la Comisión. Destacó el espíritu de diálogo social que había prevalecido a lo largo de todo el proceso y acogió con agrado la distinción establecida entre el diálogo social tripartito y el bipartito, que a veces se difuminaba en los documentos de la OIT. Observó la importancia de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Había quedado clara la perspectiva de las empresas y la de los trabajadores a favor del diálogo social, pero aún había que exponerlas a un público más amplio. Las conclusiones de la OIT solían ser en general una aspiración, como fue el caso en esa Comisión. La aplicación efectiva era todo un reto y la Comisión debería haberse centrado más en la aplicación que en la reafirmación de la importancia del diálogo social. Su país estaba muy preocupado por las repercusiones presupuestarias de las conclusiones de la Comisión, que incluían una larga «lista de deseos». Dado que los presupuestos eran limitados, el Consejo de Administración tendría que establecer sus preferencias.

289. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, agradeció la labor constructiva, aunque no siempre fácil, de la Comisión, que había sido una experiencia de aprendizaje para su grupo. Observó el respeto recíproco mostrado por los miembros de la Comisión, que siempre habían tenido en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. Expresó su agradecimiento a todos por haber dado voz a África en las discusiones, y a los interlocutores sociales por su participación activa. Si bien algunas de las cuestiones planteadas en las conclusiones eran viables, la aplicación de otras requeriría tiempo.

290. Para concluir, el Presidente agradeció la ardua labor y perseverancia de la Comisión. Para él y para su país, Bélgica, había sido un honor haber desempeñado las funciones de Presidente. El trabajo realizado por la Comisión había superado las expectativas y sus conclusiones ponían de manifiesto el firme compromiso de los mandantes tripartitos de promover y hacer realidad el diálogo social y el tripartismo en un mundo del trabajo en rápida evolución. Expresó su agradecimiento a los Vicepresidentes, al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores, a los grupos regionales y a los distintos gobiernos por su compromiso con la creación de consenso, que había allanado el camino hacia un resultado positivo. Agradeció a la secretaría de la Comisión todo su apoyo. El hecho de que la Comisión hubiese «puesto en práctica lo que predicaba» al haber logrado un diálogo social tripartito fructífero era, en sí mismo, un logro notable.

Ginebra, 7 de junio de 2018

(Firmado) T. Bevers
Presidente

D. Rudelli
Vicepresidenta empleadora

P. Dimitrov
Vicepresidente trabajador

W. K. Nxumalo-Magagula
Ponente

Anexo

Destino de las enmiendas al proyecto de resolución y de conclusiones

1. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas:
2. D.37, D.38, D.6, D.19, D.12, D.16, D.25, D.39, D.21, D.34, D.30, D.29, D.22, D.3, D.13.

3. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas en su forma subenmendada:
4. D.8, D.15, D.31, D.20, D.28, D.17, D.27, D.26.

5. Las enmiendas siguientes se rechazaron:
6. D.10, D.14, D.11, D.5, D.23.

7. La enmienda siguiente se desestimó:
8. D.24.

9. Las enmiendas siguientes fueron retiradas:
10. D.36, D.4, D.33, D.32, D.9, D.18.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

6C

Fecha: viernes 22 de junio de 2018

Sesión plenaria

Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

Índice

Página

Resumen de las labores 1

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo 1

Resolución y conclusiones 18

Adopción de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo 18

Adopción de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo 18

Jueves 7 de junio de 2018, a las 16.45 horas

Presidente: Sr. Elmiger, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Resumen de las labores

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

El Presidente
(original francés)

Declaro abierta la duodécima sesión plenaria de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El primer punto inscrito en el orden del día es la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo que figura en las *Actas Provisionales* núm. 6B, y que presenta un resumen de las labores de la Comisión.

Saludo a la Mesa de la Comisión, aquí presente en el pódium. La Mesa de la Comisión está compuesta por los siguientes miembros: Sr. Bevers, Presidente de la Comisión; Sra. Rudelli, Vicepresidenta empleadora; Sr. Dimitrov, Vicepresidente trabajador, y Sra. Nxumalo-Magagula, Ponente.

Invito ahora a la Ponente de la Comisión, la Honorable Sra. Nxumalo-Magagula, Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Eswatini (nuevo nombre oficial de Swazilandia), a que presente el informe. A continuación, tomarán la palabra el resto de los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Nxumalo-Magagula
Ponente de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo
(original inglés)

Es para mí un honor y un privilegio haber sido nombrada Ponente de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo.

La Comisión examinó los avances realizados desde la primera discusión recurrente y las conclusiones alcanzadas en 2013, centrándose en las buenas prácticas y las lagunas en materia de aplicación que todavía existen. Las deliberaciones fueron sumamente oportunas, habida cuenta de que el año próximo la Organización celebrará su centenario. La Comisión inició sus trabajos el 28 de mayo y los concluyó el 5 de junio de 2018. A lo largo de las siete sesiones celebradas, no flaqueó ni la asistencia ni el compromiso activo de la Comisión, que contó con la participación de cerca de 200 delegados en cada una de sus sesiones.

La Comisión inició sus deliberaciones con un intercambio de experiencias acumuladas por los mandantes y enseñanzas extraídas por éstos, además de con la determinación de cuáles eran las prioridades de sus discusiones, para lo que se tomó como referencia el informe de la Oficina, conciso pero completo. Los tres puntos propuestos para la discusión se centraban en aquello que funciona, la manera de conseguir que el diálogo social sea más inclusivo y el modo de ajustar la acción de la OIT para lograrlo. La Comisión examinó las

tendencias y los retos relacionados con los actores y las instituciones del diálogo social en un mundo en evolución; los marcos normativos que determinan el diálogo social, así como las buenas prácticas y los ámbitos en los que es necesario lograr avances en lo referente al diálogo social bipartito y tripartito y al diálogo social transfronterizo.

La Comisión también examinó y evaluó el apoyo prestado por la Oficina a los Estados Miembros en el proceso de puesta en práctica de las conclusiones de la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2013, y del plan de acción de la Oficina para 2013-2017.

La Comisión evaluó la respuesta dada por la Oficina a las distintas realidades y necesidades de los mandantes en materia de apoyo para los actores, las instituciones y los marcos jurídicos; la dimensión de diálogo social de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las medidas adoptadas a fin de promover la coherencia de las políticas en general, así como los vínculos entre el diálogo social y el tripartismo y los otros tres objetivos estratégicos de la OIT.

Esas deliberaciones tuvieron lugar en el contexto de cambios importantes en el mundo del trabajo generados por los principales vectores del cambio (la tecnología, la demografía, el cambio climático y la globalización), así como en el marco del consenso mundial sobre la necesidad de contar con un mayor grado de gobernanza participativa y diálogo social para la aplicación efectiva de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la reforma de las Naciones Unidas, dos importantes plataformas que promueven la coherencia de las políticas en todos los niveles.

Sobre la base de una experiencia rica y variada en relación con las medidas adoptadas por los mandantes para poner en práctica las conclusiones de la reunión de la Conferencia celebrada en 2013 y las medidas adoptadas por la Oficina en los últimos cinco años, me satisface informarles de que, tras celebrar varias discusiones muy productivas en el seno de nuestro grupo de redacción, se acordó una visión compartida para los próximos años, basada en un amplio consenso tripartito, sobre los principios que son necesarios para orientar la acción futura.

Se definió un marco de acción que comprende medidas que habrán de tomar tanto la Organización como sus Miembros para seguir avanzando en la consecución del objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo y, en última instancia, impulsar el Programa de Trabajo Decente.

Por lo tanto, con suma humildad les presento para su aprobación el informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, que incluye una resolución propuesta y conclusiones, y proporciona a la Organización orientaciones estratégicas de peso, basadas en un consenso tripartito y de utilidad hasta la próxima discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo.

Permítanme que comparta con ustedes algunos de los puntos más destacados de nuestras conclusiones. Al elaborar una visión compartida, la Comisión convino en que los principios rectores adoptados por la Conferencia en 2013 a fin de promover y llevar a la práctica el objetivo estratégico del diálogo social conservan su pertinencia. Por consiguiente, la Comisión reafirmó de manera inequívoca esos principios y estableció nuevos puntos de consenso basados en ellos.

Es importante señalar que la Comisión estuvo de acuerdo en que, en el contexto de cambios rápidos y profundos en que se encuentra inmerso el mundo del trabajo, los mandantes tripartitos deberían renovar y reafirmar su compromiso con la promoción y la aplicación de los principios del diálogo social y el tripartismo con el propósito de lograr el objetivo del trabajo decente y la justicia social. La Comisión también convino en que la puesta en práctica de las

acciones de la OIT debería basarse en las diversas necesidades y realidades de sus mandantes nacionales. Aunque la negociación colectiva ocupa un lugar central en el diálogo social, no existe un modelo único de diálogo social que sea aplicable a todas las situaciones.

La Comisión también estuvo de acuerdo en que los actores y las instituciones del diálogo social inclusivos son fundamentales para garantizar leyes, instituciones y políticas eficaces. Por ello, reviste una importancia crucial dar voz a quienes están excluidos del alcance de las leyes y las políticas o insuficientemente representados en el diálogo social, entre ellos los trabajadores en formas de empleo nuevas y emergentes.

En resumen, la Comisión convino, entre otras cosas, en la necesidad de que los gobiernos, con el apoyo de la Organización, adopten medidas encaminadas a asegurar que el diálogo social y el tripartismo estén dotados de suficientes recursos y reciban la atención y alcancen el grado de eficacia necesarios para la formulación de políticas; promuevan, respeten y hagan realidad la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; fomenten un entorno jurídico e institucional propicio; fortalezcan los mecanismos y las instituciones pertinentes a la luz de los cambios tecnológicos, la economía verde, los cambios demográficos y la globalización; refuercen los sistemas nacionales de administración del trabajo y los mecanismos de prevención y solución de conflictos; extiendan la libertad sindical y la negociación colectiva a los trabajadores en formas de empleo nuevas y emergentes y amplíen la representación de esos trabajadores; intensifiquen la cooperación con el propósito de intercambiar experiencias y prácticas innovadoras sobre el diálogo social y el tripartismo, y promuevan el diálogo social transfronterizo.

Uno de los objetivos importantes de la discusión recurrente es dar pautas a la Oficina para sus futuras actuaciones. En las conclusiones se pide a la Organización que movilice y coordine todos sus medios de acción para apoyar a los mandantes en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de diálogo social y tripartismo, teniendo en cuenta sus circunstancias específicas.

Sobre la base de los resultados logrados desde 2013, las conclusiones de la Comisión proporcionan una orientación clara y específica acerca de la manera en que la OIT debería proseguir, extender y reforzar su labor en los ámbitos de la creación de capacidad y el fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo, así como la mejora de las investigaciones y la formación, las actividades normativas y la coherencia de las políticas.

Para concluir, me gustaría subrayar que tanto la labor de la Comisión como la del grupo de redacción brindan una oportunidad excepcional para demostrar el firme apoyo de los mandantes al diálogo social tripartito.

Las deliberaciones basadas en el espíritu de consenso, especialmente durante las discusiones del grupo de redacción, son dignas de elogio, a pesar de la multitud de opiniones y puntos de vista expresados. Gracias a ese espíritu, la Comisión ha alcanzado conclusiones fructíferas y valiosas que sin duda redundarán en beneficio de la promoción de la democracia en el lugar de trabajo.

Deseo expresar mi sincero agradecimiento al Presidente de la Comisión, el Sr. Bevers (Bélgica), por la manera diligente y entregada con la que dirigió los trabajos de la Comisión. Se aseguró de que las discusiones de la Comisión fueran equilibradas y siempre nos mantuvo centrados y por la senda adecuada; tanto es así, que la Comisión completó su labor un día antes de lo previsto.

Quiero dar las gracias, asimismo, a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador, la Sra. Rudelli (Francia), y el Sr. Dimitrov (Bulgaria), respectivamente, cuya ambición, entrega y espíritu de compromiso nos ayudaron a alcanzar ese resultado y esa visión compartidos.

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a todos los miembros del grupo de redacción — los gobiernos, los empleadores y los trabajadores — que trabajaron incansablemente con el fin de elaborar unas conclusiones inclusivas y equilibradas.

En nombre de la Comisión, quiero igualmente expresar mi más sincero agradecimiento por el eficaz apoyo de la secretaría, bajo la dirección del Sr. Vines, representante del Secretario General de la Conferencia, y del Sr. Fannizadeh, representante adjunto del Secretario General de la Conferencia; el equipo de expertos y consejeros principales que preparó un informe de referencia excelente, el cual propició las exhaustivas deliberaciones de la Comisión y su informe; la eficacia y la eficiencia de la labor llevada a cabo por el equipo de coordinación de la Comisión, y el trabajo de los intérpretes.

La dedicación y el apoyo de todos y cada uno de los miembros de la secretaría a lo largo de las dos últimas semanas han sido admirables. La secretaría realizó su trabajo con gran profesionalidad y templanza. Estuvo a disposición de los delegados día y noche y durante el fin de semana, y mantuvo su imparcialidad y no cedió a presiones de ningún género. Su dedicación y denodado esfuerzo ayudaron a la Comisión a producir un informe y unas conclusiones que hacen justicia a los objetivos y el propósito de la discusión recurrente.

Recomiendo que la Conferencia apruebe este informe y adopte la resolución y las conclusiones que en él figuran, con la firme convicción de que proporcionarán una orientación valiosa para el logro del objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, que constituye uno de los pilares de la labor de la Organización.

Sra. Rudelli
Vicepresidenta empleadora de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo
(original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, empezaré por elogiar el informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo y recomendar su aprobación en esta sesión plenaria.

Los trabajos de esta Comisión se desarrollaron en un clima constructivo y de transparencia, y el Grupo de los Empleadores expresa su satisfacción por los resultados obtenidos. En efecto, la Comisión ha logrado elaborar unas conclusiones sólidas, breves y viables.

Los mandantes de la OIT acuden a esta discusión recurrente con el objetivo específico — cito textualmente la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa — de «i) comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos y responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, con inclusión de la labor normativa, la cooperación técnica, y la capacidad técnica y de investigación de la Oficina, y ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa y el presupuesto así como otras decisiones de gobernanza».

Consideramos que se ha alcanzado nuestro objetivo común. Hemos escuchado cuáles son las diversas situaciones de los mandantes y sus medios de acción en lo tocante al diálogo social y el tripartismo, y hemos descrito muchos retos y oportunidades que pueden plantearse en este importante proceso. Al mismo tiempo, hemos reflexionado detenidamente sobre futuras medidas de la OIT a fin de responder mejor a las necesidades y circunstancias de los mandantes y lograr efectos concretos sobre el terreno en beneficio de éstos.

Todo el mundo es consciente de que el diálogo social y el tripartismo forman parte del ADN de esta Organización y de que son fundamentales para cumplir el mandato de la OIT. También ocupan un lugar central en varias normas internacionales del trabajo y son un elemento imprescindible de los programas de investigación, creación de capacidad e intercambio de conocimientos de la Oficina. Esta discusión recurrente ha puesto de manifiesto la diversidad de las formas y los procesos de diálogo social. No hay un único modelo de diálogo social que pueda utilizarse en todos los casos, ni tampoco una jerarquía. Todas las formas de diálogo social son encomiables y sirven para atender necesidades distintas. Pueden ponerse en práctica a nivel de las empresas para responder mejor a las necesidades específicas de cada empresa y de sus actividades; a nivel sectorial, lo que permite, por ejemplo, que puedan entablarse negociaciones sobre determinadas condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos; o bien a nivel nacional, en forma de acuerdos tripartitos sobre cuestiones de política social y de empleo. La presente discusión ha conducido al reconocimiento de la importancia de contar con organizaciones de los interlocutores sociales sólidas, autónomas y representativas.

Cómo lograrlo es uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos colectivamente. Es necesario que todos nosotros reflexionemos individualmente sobre lo que ofrecemos a nuestros mandantes respectivos, y nos adaptemos en consecuencia para atender mejor sus necesidades y prioridades. Gracias al intercambio franco y directo mantenido en el seno de esta Comisión, resultó evidente que el diálogo social no concierne sólo al Grupo de los Trabajadores, sino que otro Grupo, el de los Empleadores, es indispensable para que ese diálogo tenga lugar.

Los procesos de diálogo social siguen teniendo un enorme valor en muchas situaciones, y la Oficina Internacional del Trabajo no debería escatimar esfuerzos para defender con rigor el interés que éste reviste, utilizando datos cuantitativos y otros razonamientos justificativos pertinentes. Se trata de un asunto absolutamente fundamental habida cuenta de los rápidos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

Por último, cabe señalar que todos nos aseguramos de que la Comisión no pasara por alto el reto enorme que representa la informalidad. El hecho de que más del 60 por ciento de la población activa del mundo trabaje en la economía informal significa que, *de facto,* más del 60 por ciento de los trabajadores no puede participar en el diálogo social. En opinión de la Comisión, esta cuestión es un asunto muy urgente y la Oficina debería tener un papel más destacado en el apoyo prestado a los mandantes para la intensificación de sus actividades dirigidas a formalizar a esos trabajadores.

La presente discusión recurrente ha demostrado que el diálogo social sigue gozando de buena salud. El diálogo social aúna distintas perspectivas y opiniones y, si se integra en un marco adecuado, puede reportar resultados satisfactorios, además de ayudar a abordar desafíos de mayor calado como el progreso social, la prevención de conflictos, la gobernanza democrática y el crecimiento.

El Grupo de los Empleadores otorga gran importancia a las conclusiones adoptadas por la presente reunión de la Conferencia, especialmente por los muchos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

El marco de acción propuesto, que figura en las conclusiones, ayudará a orientar a los Estados Miembros de la OIT y a la Oficina, con el apoyo de sus mandantes, en el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo en todos los niveles pertinentes.

Los Estados Miembros de la OIT deberían, entre otras cosas: promover un diálogo social eficaz, así como reforzar los mecanismos e instituciones de diálogo social; promover la negociación colectiva voluntaria en todos los niveles; fomentar una cooperación eficaz en el lugar de trabajo, y asegurar que los resultados acordados del diálogo social sean respetados y aplicados por los gobiernos y los interlocutores sociales.

Se ha pedido a la Oficina que, por su parte, haga un esfuerzo mucho mayor para responder a las necesidades y las diversas situaciones de los Estados Miembros, adoptando un enfoque ascendente a fin de fortalecer el diálogo social y el tripartismo sobre el terreno y superar los problemas cuando éstos se presenten. Como primera medida para lograrlo, la Oficina Internacional del Trabajo prestará apoyo al fomento de la capacidad de los mandantes y de las instituciones de diálogo social para participar en un desarrollo y un diálogo social eficaces y valiosos, o bien para mejorar las investigaciones y la formación relacionadas con la función y los efectos del diálogo social en distintas cuestiones, que van desde las condiciones de trabajo hasta los resultados económicos y los cambios en el mundo del trabajo.

La Oficina debería, asimismo, redoblar sus esfuerzos para promover la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Por último, se ha solicitado a la Oficina que centre su labor en conseguir una mayor coherencia interna de las políticas cuando examine y promueva el diálogo social, así como la validación externa de las políticas, especialmente en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el proceso de reforma de las Naciones Unidas actualmente en curso.

El Grupo de los Empleadores aguarda con interés la oportunidad de desempeñar el papel que le corresponde en la puesta en práctica de las medidas que forman parte de esas conclusiones y de observar los efectos concretos de las medidas de la Oficina en esta cuestión.

Para concluir, el Grupo de los Empleadores desea expresar su sincero agradecimiento a todos los que participaron en esta discusión recurrente por haber adoptado una decisión satisfactoria sobre un asunto de tanta importancia.

En especial, deseo expresar mi sincero agradecimiento y mi reconocimiento al Presidente de la Comisión, el Sr. Bevers, por la buena marcha de las sesiones de la Comisión, su proceder considerado y su buen temple, en particular durante las arduas negociaciones. Si me lo permiten, desearía dar las gracias al Sr. Dimitrov y a su equipo por su colaboración constructiva. Tuvimos nuestras diferencias respecto algunos asuntos, pero ponemos punto final a los trabajos de esta Comisión con un texto que incluye cuestiones que son prioritarias para ambas partes. Deseo expresar mi gratitud, asimismo, a la Oficina por su labor, apoyo y profesionalidad a lo largo de todo este proceso, a menudo a altas horas de la noche o en la madrugada. En particular, quiero agradecer a mis colegas del Grupo de los Empleadores su apoyo personal e intelectual, así como su dedicación y entrega durante todas nuestras sesiones. También deseo dar las gracias a los miembros del grupo de redacción y a su equipo, que prestaron apoyo adicional. En último lugar, aunque no por ello es menos importante, deseo dar las gracias muy especialmente a mi equipo de la Organización Internacional de Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Empleadores por su apoyo y preparación inestimables.

Sr. Dimitrov
Vicepresidente trabajador de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo
(original inglés)

Nuestra discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, se celebró en un contexto global de gran desigualdad histórica, en el que los salarios siguen bajos respecto del incremento de la productividad y continúa aumentando la inseguridad laboral. Cerca del 40 por ciento de los

trabajadores en la economía formal trabajan en formas de empleo vulnerables; 25 millones, en condiciones de trabajo forzoso, y 152 millones son niños trabajadores. En promedio, las mujeres ganan un 23 por ciento menos que los hombres y están insuficientemente representadas (20 por ciento) en las estructuras de diálogo social. La mitad de los trabajadores del mundo sigue viviendo en países que no han ratificado uno o ambos convenios fundamentales que protegen los derechos habilitantes a la libertad sindical y la negociación colectiva. En vísperas del centenario de una Organización creada para promover la justicia social y para combatir la desigualdad, estas cifras nos avergüenzan a todos.

En efecto, en la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social, realizada en 2016, se destacó que aún persisten grandes retos para lograr que la globalización sea beneficiosa para todos, ante los profundos cambios tecnológicos, climáticos y demográficos. Diez años después de su adopción, debemos reconocer que no hemos cumplido ese cometido. No podemos pasar por alto el hecho de que nuestra incapacidad colectiva para reducir la desigualdad revela una falta patente de voluntad política para empujar a la Organización a cumplir su mandato constitucional.

Por lo tanto, es importante que en nuestras conclusiones quede reflejado nuestro renovado compromiso político con el diálogo social y el tripartismo, basado en el respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, como paradigma de gobernanza de la OIT para promover la justicia social. Reiteramos que la estructura tripartita única, las normas y el mecanismo de control de la OIT deberían prevalecer, no sólo en esta 107.ª reunión de la Conferencia y en la Organización, sino también el próximo año durante la celebración del centenario y en el marco de la reforma de las Naciones Unidas.

Nos complace especialmente constatar medidas concretas. Acogemos con agrado el llamamiento a la intensificación de la campaña en favor de la ratificación universal del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); la labor conjunta de la Oficina y los mandantes para superar los obstáculos a la ratificación y aplicación efectiva en todos los Programas de Trabajo Decente por País; la asignación de los recursos necesarios en todos los niveles, y la celebración de un evento de alto nivel con ocasión del centenario a fin de destacar la importancia crucial que revisten la libertad sindical, la negociación colectiva, las normas y la función de control en la labor de la OIT.

Asimismo, acogemos con agrado el llamamiento a intensificar los esfuerzos destinados a promover la aplicación de otros instrumentos pertinentes, en consonancia con las conclusiones de 2013, que abarcan el Convenio núm. 144, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y, especialmente, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Aprovechamos la ocasión para felicitar a Camerún, Georgia, Iraq y Níger por las importantes ratificaciones registradas en el transcurso de 2018.

Esperamos con interés obtener mejores datos sobre las relaciones laborales. Celebramos especialmente los informes de referencia anuales sobre el diálogo social, en los que se hace hincapié en la importante función que puede cumplir la negociación colectiva en la reducción de las desigualdades. Como ha señalado la Vicepresidenta empleadora hace tan sólo una hora en esta tribuna, el diálogo social y la negociación colectiva son una obligación constitucional de la Organización, y el acervo de buenas prácticas que constan en los informes de referencia demuestran que las economías y las sociedades se benefician de sistemas de diálogo social bien desarrollados cuyo elemento esencial es la negociación colectiva. Asimismo, acogemos con agrado un ambicioso plan de acción concreto para alcanzar la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de derechos laborales.

El diálogo social con organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y representativas es clave para hacer frente a los retos y oportunidades del futuro del trabajo. Debemos garantizar una transición justa a un futuro del trabajo en el que trabajadores y empleadores puedan expresar su opinión sobre la formulación y aplicación de las políticas que los conciernen.

Por lo que respecta a la globalización equitativa, nos complace observar el reconocimiento a la importancia que reviste el diálogo social transfronterizo para hacer frente a los déficits de trabajo decente en la economía mundial, en particular de los grupos vulnerables en las cadenas mundiales de suministro, así como el llamamiento para que la OIT desempeñe un papel más importante en ese sentido.

Esperamos que las iniciativas de coherencia política propuestas en los países piloto, con la participación de interlocutores sociales y de todos los ministerios competentes, permitan extraer enseñanzas de anteriores respuestas a la crisis financiera y reforzar la coherencia de las políticas a fin de evitar la adopción de medidas de austeridad y una desregulación ciega.

Reiteramos que todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, independientemente de su relación de trabajo. Además de la necesidad de abordar la cuestión de los trabajadores sujetos a formas atípicas de empleo, como queda reflejado en las conclusiones de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores de 2015, esperamos con interés las investigaciones relativas al acceso a la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores ocupados en formas de empleo nuevas y emergentes, tales como los trabajadores de la economía digital y de plataformas, y la posible reunión tripartita sobre el tema con objeto de determinar las posibles esferas para intervenciones futuras.

A fin de hacer frente a los retos demográficos, acogemos con agrado que se propugne el diálogo social y el tripartismo en relación con las políticas de migración laboral, así como una colaboración más estrecha con el proceso del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular. Celebramos especialmente que se centre la atención en la igualdad de género y en el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el diálogo social.

Sin embargo, lamentamos la falta de una ambición compartida para afrontar las cuestiones relativas al cambio climático, la protección de datos y la privacidad, tal como consta en nuestras conclusiones.

Durante el proceso de redacción, mencioné mi experiencia personal como marino, estableciendo una analogía con la OIT como un buque tripartito en una travesía hacia la justicia social. Un buque reúne los intereses de los marinos, el armador y la autoridad marítima. Se necesitan unos a otros para prosperar. En la OIT, convergen los intereses de los trabajadores, empleadores y gobiernos de cada rincón del planeta. Nos necesitamos los unos a los otros para prosperar. Los diez últimos días no han sido fáciles. Los trabajadores hemos conocido momentos de frustración, y estamos preparados para ser más ambiciosos en el futuro; sin embargo, sobre la base del consenso propuesto, creemos que podemos empezar a cambiar el curso de la creciente desigualdad para avanzar hacia una mayor justicia social, con renovada energía y compromiso, lo que nos permite crear juntos un futuro provechoso para todos.

Quisiera agradecer a mis colegas del Grupo de los Trabajadores y del grupo de redacción y a la Oficina por sus valiosas aportaciones y por la confianza depositada en mi persona. A pesar del primer borrador desequilibrado que se preparó, el cual dio lugar a largas y arduas negociaciones y sesiones nocturnas, agradezco a la Oficina por su infatigable labor.

Por último, quisiera agradecer al Presidente y a la Vicepresidenta empleadora y a su equipo por su buen hacer y su colaboración, a mi equipo de la Confederación Sindical Internacional y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, por su incansable labor durante el día y hasta altas horas de la noche, así como al secretario del Grupo de los Trabajadores, Sr. Beirnaert, de esta Comisión.

Tengo el honor de presentar nuestras conclusiones para su adopción.

Sr. Bevers
Presidente de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo
(original inglés)

En mi capacidad de Presidente de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, tengo el honor de presentarles algunas observaciones sobre las deliberaciones y el resultado del trabajo de la Comisión.

Permítanme destacar algunos puntos que complementarán la excelente reseña de nuestra labor que acaban de hacer nuestra Ponente y los Vicepresidentes. La reunión de nuestra Comisión constituyó el marco de la segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo.

Cuando la OIT se acerca a su centenario, que celebrará el próximo año, las deliberaciones de nuestra Comisión han reafirmado que el diálogo social y el tripartismo son elementos esenciales de esta Organización y deberían seguir siendo una piedra angular del Programa de Trabajo Decente. Al mismo tiempo, nuestras deliberaciones señalaron claramente que el diálogo social está indisolublemente vinculado a la coyuntura mundial en plena mutación y a la evolución del mundo del trabajo.

Además de la persistencia de las desigualdades y las vulnerabilidades y del carácter cambiante del trabajo y de las relaciones laborales han surgido otras realidades que ponen en tela de juicio el modelo de diálogo social de la OIT y la pertinencia de sus interlocutores sociales. Los cambios tecnológicos y demográficos, el cambio climático y la evolución de las políticas medioambientales, así como la globalización se están acelerando e intensificando, lo cual genera beneficios que deben aprovecharse plenamente y compartirse equitativamente pero también entraña cargas que deben distribuirse de manera equitativa.

Los debates de la Comisión pusieron de manifiesto que los mandantes necesitan un apoyo constante para reforzar el diálogo social, en particular el diálogo social nacional y sectorial del más alto nivel, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo y el diálogo social transfronterizo a fin de poder prever y gestionar las repercusiones de esos cambios y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además, los interlocutores necesitan tener una voz más firme en el diseño y aplicación de políticas globales que permitan hacer frente a esos cambios. Si bien la adaptación de las economías y la preparación de las sociedades en el marco de una coyuntura mundial cambiante es responsabilidad conjunta de todos los actores del diálogo social, incumbe a la Organización y a la Oficina valorar las prioridades de cada mandante y las diferentes perspectivas, contextos nacionales y modelos de diálogo social, como lo han dicho con frecuencia los miembros. Aunque es mucho lo que podemos aprender unos de otros, no existe un modelo único de diálogo social aplicable a todos los contextos.

En este sentido, los miembros han reafirmado su compromiso de trabajar junto con la Oficina para responder a los retos que vayan surgiendo en nuevos ámbitos, como la economía digital, y permitir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores garantizar a sus miembros los servicios adecuados que saquen provecho de las nuevas realidades que

determinan las relaciones profesionales y refuercen la voz colectiva de los trabajadores, incluidos aquellos en formas de empleo nuevas y emergentes y los que carecen con mayor frecuencia de protección en la legislación o en la práctica.

Los miembros han confirmado que la negociación colectiva sigue siendo un elemento central del diálogo social y constituye una herramienta fundamental para la distribución equitativa de los frutos del progreso, el logro de condiciones de trabajo decentes, la formulación de políticas de desarrollo de competencias y el fomento de la sostenibilidad de las empresas. Por otra parte, y en relación con debates que se han mantenido en esta reunión plenaria, la negociación colectiva debería contribuir a lograr una mayor igualdad de género y a superar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Además de promover la ratificación — especialmente en vista del centenario — y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 87, 98 y 144, así como de otros instrumentos conexos, los miembros han subrayado la necesidad de continuar desarrollando los conocimientos y una investigación rigurosa sobre la situación y los efectos de varias formas de diálogo social bipartito y tripartito, dado que la vocación de esta Organización es ser el principal centro mundial de conocimientos sobre el diálogo social y el tripartismo.

Los miembros han reafirmado la importancia fundamental de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; la existencia de organizaciones representativas, sólidas e independientes, que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuos, y el empoderamiento de las administraciones nacionales del trabajo. Todas ellas son condiciones indispensables para la instauración de un diálogo social incluyente, fructífero, de calidad, y digno de crédito.

Cabe destacar que los miembros insistieron en la necesidad de que el diálogo social se ampliara con miras a integrar a los innumerables trabajadores que hoy están excluidos o subrepresentados y de que las instituciones introdujeran las innovaciones necesarias para salvar esa deficiencia. Los debates mantenidos en nuestra Comisión no deben darse por terminados. Hemos detectado las dificultades con que se enfrenta el diálogo social, hemos debatido sobre ellas e intentado encontrarles solución, pero hemos de decir que ninguno de nosotros ha podido aún superarlas completamente.

Así pues, las conclusiones que se le pide a la Conferencia que adopte en esta reunión deberían verse también como un punto de partida para un debate ulterior, para proseguir el diálogo social — en esta Organización y fuera de ella —, incluso en el contexto de la actual reforma de las Naciones Unidas.

Es cierto que no podemos esperar hasta la próxima discusión recurrente para perfeccionar nuestro análisis y adoptar otras medidas que sienten las bases del diálogo social del futuro. Sin embargo, mientras tanto, cuando la OIT está a punto de iniciar su segundo siglo de existencia, los miembros le han dado un nuevo mandato, firme y oportuno, en el que la Organización y la Oficina podrán sustentar sus acciones en los años venideros.

Me tomo la licencia de decir que la labor realizada por la Comisión ha sido excelente. Ello fue posible gracias al diálogo social efectivo y al consenso logrado en las cuestiones discutidas que, en algunos casos, fueron complejas y generaron opiniones y perspectivas divergentes.

Quisiera también agradecer muy sinceramente a los miembros del grupo de redacción, que comenzó a trabajar a partir de un primer borrador preparado por la secretaría a petición mía. Las tres partes: gobiernos, empleadores y trabajadores estuvieron representadas en el grupo de redacción.

Quisiera dar las gracias a los Vicepresidentes, la Sra. Rudelli, del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Dimitrov, del Grupo de los Trabajadores, y también a sus equipos, por su perspectiva, ambición y determinación. Agradezco asimismo a los miembros gubernamentales por sus valiosas contribuciones y meditadas reflexiones.

También quiero agradecer a todos los delegados por haber participado de forma tan plena y constructiva en nuestras sesiones plenarias, así como en las reuniones preparatorias de todos los mandantes. Permítanme que agradezca muy especialmente a mis colegas delegados gubernamentales que asistieron a las sesiones y participaron activamente en las deliberaciones de la Comisión.

Extiendo un agradecimiento especial al equipo de consejeros técnicos y expertos de la Oficina por la admirable preparación de esta discusión recurrente, en particular la elaboración del documento de referencia, conciso pero completo, que constituyó una excelente base para el debate, y por el competente apoyo prestado durante las deliberaciones.

Por último, pero no por ello menos importante, agradezco a las coordinadoras, la Sra. Muller, la Sra. Recort Ruíz y la Sra. Wong, quienes prestaron apoyo de manera constante y eficiente durante las dos semanas de reuniones y trabajaron largas horas para que la Comisión pudiera lograr el resultado que se había fijado.

La labor de nuestra Comisión ha finalizado, pero el verdadero trabajo recién empieza. Al abandonar este prestigioso lugar para regresar a nuestros respectivos países, algo más sabios y con un mandato político reforzado en la esfera del diálogo social, permítanme que cite una oración de «La República», de Platón: «No habrá fin a los problemas de los Estados, o de la humanidad, hasta que los filósofos se conviertan en reyes de este mundo, o hasta los que ahora llamamos reyes y gobernantes realmente se conviertan en filósofos».

Creo que el resultado de este Comisión es un buen augurio para hacer realidad los requisitos previstos por Platón para vivir en un mundo con menos problemas.

El Presidente
(original francés)

Quiero agradecer igualmente a todos los miembros de la Mesa de esta Comisión el excelente informe que nos han presentado y la gran labor llevada a cabo.

Declaro abierta a continuación la discusión sobre el informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo.

Sr. Salchev
Gobierno (Bulgaria)
(original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Se suman a la presente declaración la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Albania, países candidatos a la adhesión; Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación y candidato potencial; Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo; y Georgia.

Bien es sabido que durante casi cien años la OIT y sus actividades se han fundamentado en el diálogo social. Por tal motivo, la OIT es un órgano singular en el sistema de las Naciones Unidas. Sobre la base de esta práctica del diálogo social, hemos acordado un documento final consensuado y orientado a la acción, que es un resultado importante que hemos logrado de manera conjunta.

Lo celebramos desde varios puntos de vista. Se basa en las conclusiones de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo correspondientes al año 2013, que siguen siendo válidas. Ahora bien, también examinamos los nuevos desafíos y oportunidades que se plantean en un mundo del trabajo cambiante.

Seguimos estando convencidos de que el diálogo social es un factor crucial para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, la promoción del desarrollo sostenible, la lucha contra las desigualdades y la discriminación y la promoción de la justicia social.

Acogemos con beneplácito el renovado compromiso en pro de la ratificación universal y aplicación efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Nuestro documento dispone medidas dirigidas a fortalecer la creación de capacidad, la investigación y las alianzas de colaboración con miras a promover el diálogo social inclusivo y potenciar sus efectos positivos.

Asimismo, destaca, en particular, el papel del diálogo social en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, el desarrollo de competencias profesionales y la previsión y gestión del cambio, así como la transición de la economía informal a la economía formal y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Consideramos que es útil que se hayan examinado diferentes formas y niveles de diálogo social, como la negociación colectiva y el diálogo social transfronterizo.

Acogemos con agrado las orientaciones sobre la forma en que el diálogo social puede abordar los cambios en el mundo del trabajo, en particular en lo que respecta a la economía de las plataformas digitales y otros cambios tecnológicos, demográficos y climáticos, así como a la globalización. Éstas contribuirán a la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT.

Dado que el diálogo social es uno de los objetivos estratégicos de la OIT, apoyamos la idea de elaborar un informe de referencia al respecto, que refuerce la visibilidad de la OIT como centro de conocimientos especializados y de excelencia en materia de diálogo social.

Sin embargo, el Consejo de Administración deberá estudiar minuciosamente las modalidades que permitan que este informe de referencia sea factible. Para ello habrá de tener en cuenta las consecuencias financieras y organizativas de este objetivo; en particular, dado el ritmo de producción editorial por el que se ha optado.

Estamos convencidos de que las conclusiones contribuirán a promover el trabajo decente y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Nos aprestamos a volver a casa, pero guardo la esperanza de que sigamos poniendo en práctica un diálogo social significativo en todas sus formas; algo esencial para el bienestar de nuestras sociedades cambiantes, tanto en el ámbito nacional como en la propia OIT.

Sr. Nadome
Trabajador (Kenya)
(original inglés)

En nombre del grupo de África y como miembro del grupo de redacción, quisiera dar las gracias al Presidente de la Comisión, al Vicepresidente trabajador, a la Vicepresidenta empleadora, a la Oficina, a la secretaría y a todos los miembros de la Comisión por su excelente trabajo. De hecho, para ser precisos, este excelente trabajo se realizó en un tiempo récord.

Quisiera poner de manifiesto un aspecto importante del informe, que tiene que ver con la investigación y con la mejora de la formación. La Oficina debe proseguir sus investigaciones sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la economía digital y de plataformas.

Se preguntarán por qué motivo resulta importante o pertinente plantear esta cuestión en esta institución y, a mayor razón, en los países en desarrollo, y la respuesta es que las plataformas digitales han dejado de ser una actividad exclusiva de los países del Norte, está a nuestras puertas. La economía colaborativa se está propagando con gran rapidez en nuestros países, donde ha tenido una gran aceptación. Por este motivo, aplaudimos la intención de la Oficina de seguir profundizando en estas nuevas formas de trabajo con miras a abordar sus deficiencias inherentes. Confiamos en que en la próxima reunión de la Conferencia se prestará la debida atención a esta cuestión.

Sr. Janson
Gobierno (Suecia)
(original inglés)

Suecia se suma a la declaración formulada por Bulgaria en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Suecia desearía dar las gracias a todos los participantes en la Comisión, a la secretaría y a los intérpretes por su excelente y eficiente trabajo.

Esperamos que el resultado de esta Comisión tenga repercusiones concretas y profundas para las personas en la práctica. El diálogo social nos permite alcanzar muchos de los derechos y principios más fundamentales en el trabajo. Sin embargo, en demasiados lugares del mundo, los trabajadores se ven privados de derechos humanos básicos y algunos incluso son perseguidos y asesinados. Los niños siguen siendo obligados a trabajar en las condiciones más inhumanas y los migrantes son víctimas de prácticas de explotación atroces. Cada año hay más de 2,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 310 millones de accidentes del trabajo no mortales y 160 millones de casos de enfermedades profesionales.

Es indispensable mejorar las condiciones de trabajo de los 780 millones de hombres y mujeres que no ganan lo suficiente como para poder llevar una vida digna, y favorecer la transición de la economía informal a la economía formal. Somos conscientes de que las crecientes desigualdades pueden atizar el malestar social y socavar el crecimiento económico sostenible.

El futuro del trabajo, caracterizado por la globalización y la digitalización, suscita tanto esperanzas como temores. Según una reciente encuesta de opinión pública Eurobarómetro realizada en la Unión Europea, la mayoría de los encuestados eran optimistas sobre las repercusiones de la tecnología digital en la sociedad, la economía y la calidad de vida; sin embargo, muchos otros también manifestaron sus inquietudes porque el uso de la inteligencia artificial y los robots pudiera generar pérdida de empleo y opinaron que había que gestionar con cautela dichas tecnologías.

El diálogo social es clave para gestionar el cambio y alcanzar resultados mutuamente aceptados. Un diálogo social que funcione y se adapte de manera eficaz a los cambios en el mundo del trabajo, los cambios tecnológicos y las fluctuaciones de la demanda es un importante instrumento para generar trabajo decente y mejorar la calidad del empleo. Asimismo, cabe señalar que un diálogo social bien establecido redunda también en interés de las empresas, que pueden beneficiarse de una mayor productividad, cadenas de suministro más seguras y estables, mejores condiciones para la planificación a largo plazo y la gestión del riesgo, la reducción del riesgo de interrupción de las actividades empresariales y, por último, pero no menos importante, trabajadores más leales y más saludables.

Éstos son algunos de los motivos por los que el Gobierno de Suecia procura potenciar el papel del diálogo social en sus políticas nacionales e internacionales. El Pacto Mundial titulado «Unidos en pro del trabajo decente y el crecimiento inclusivo», es parte importante de la creencia del Gobierno de que el diálogo social puede profundizarse y que permite promover el trabajo decente, mejorar la calidad del empleo y la productividad y, además, fomentar la igualdad y el crecimiento inclusivo.

Quiero hacer un llamamiento. Durante las labores de la Comisión, Suecia ha hecho correcciones de carácter fáctico a algunas declaraciones. Esas mismas correcciones ya las había señalado en reiteradas ocasiones en otras reuniones de la OIT. Pese a las discusiones intensas y las opiniones divergentes, seguimos tratando de alcanzar soluciones de avenencia, no siempre con éxito. Lo que es esencial en esta Organización, y en el diálogo social en general, es que los debates se conduzcan de buena fe y que cada parte tenga en cuenta los argumentos de los demás. Por ello, instamos a todos los participantes a que los debates se fundamenten en hechos y en el respeto mutuo.

Dicho esto, Suecia apoya las conclusiones de la Comisión.

Sra. Pineau
Trabajadora (Canadá)
(original francés)

Los miembros del Grupo de los Trabajadores que participaron en la discusión sobre el diálogo social están muy satisfechos con la labor llevada a cabo en esta 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La cuestión de la igualdad de género afecta a todos los aspectos del objetivo estratégico del diálogo social.

La participación de las mujeres en el diálogo social es crucial a todos los niveles. Sin embargo, el informe de la OIT sobre el diálogo social describe un panorama preocupante en lo que respecta al lugar que ocupan las mujeres en ese diálogo, y señala que los datos recopilados a escala mundial confirman la escasa representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social, por lo general inferior al 20 por ciento, lo cual constituye un obstáculo para la promoción de la igualdad de género.

Por su parte, el Director General de la OIT señala, en su Memoria sobre la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo: «mucho nos falta todavía para alcanzar el objetivo de la igualdad, al que nos acercamos con pasos lentos, irregulares e inseguros».

No será posible lograr avances importantes en materia de igualdad de género sin asociar plenamente a las mujeres al tripartismo y al diálogo social. Ya no basta con hablar de igualdad, también hay que feminizar las instituciones del diálogo social con vistas a que incorporen la visión de las mujeres.

En las conclusiones de la discusión recurrente de 2013 se destacó la necesidad de ampliar y potenciar la participación de la mujer en los mecanismos de diálogo social. Las conclusiones de 2018 reiteran esta necesidad pero nos permitirán ir más allá. En estas conclusiones se invita a la Oficina a mejorar la capacidad de los mandantes y las instituciones de diálogo social para alentar la participación de las mujeres en las organizaciones de los interlocutores sociales y tratar de alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres en las instituciones de diálogo social de ámbito nacional e internacional.

Las mujeres deben poder hacer oír su voz respecto de todos los aspectos del trabajo. También deben poder organizarse para negociar sus condiciones de trabajo.

La negociación colectiva, elemento clave del diálogo social, desempeña un papel crucial en la consecución de la igualdad. Permite reducir las diferencias salariales, propicia

condiciones de trabajo acordes a las aspiraciones de las mujeres y confiere a las trabajadoras la capacidad de decidir en un ámbito esencial de sus vidas: el trabajo.

El futuro del trabajo pasa por la igualdad de género, una mayor participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social, con el objetivo último de la paridad, y la eliminación de los obstáculos a la sindicación y al derecho de negociación que asiste a las trabajadoras y los trabajadores en su conjunto.

Sr. Serroyen
Trabajador (Bélgica)
(original inglés)

Nuestra Comisión ha afirmado una vez más que la negociación colectiva es la esencia del diálogo social, con palabras aún más contundentes que en 2013. Es preciso compensar la desigualdad y la disminución de la participación del trabajo que se mencionan en las conclusiones mediante un aumento de los salarios, lo que supone — y esto lo señalaron incluso los economistas la semana pasada — que los trabajadores necesitan más poder de negociación. Ahora bien, debemos ser conscientes de que este planteamiento no deja de tener consecuencias.

En primer lugar, es necesario un reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de huelga. Sin una negociación colectiva efectiva, lo único que tendremos será una súplica colectiva. El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sometido a la Comisión de Aplicación de Normas este año presenta un nuevo panorama mundial de países en los que existen graves restricciones a esos derechos.

En segundo lugar, necesitamos gobiernos que respeten la autonomía de los interlocutores sociales y no interfieran en los resultados convenidos a través de la negociación colectiva. Los interlocutores sociales son organizaciones democráticas que funcionan conforme a un mandato. ¿Cómo es posible cumplir un mandato de conciliación equilibrada si los gobiernos alteran el equilibrio una vez alcanzado el acuerdo?

En tercer lugar, si bien no existe un único modelo de diálogo social, resulta evidente que el modelo centralizado de negociación colectiva o los que cuentan al menos con una coordinación centralizada funcionan mejor, como demuestran claramente varios estudios recientes de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Tal como indicó una vez un economista holandés, los acuerdos concertados a nivel empresarial no suelen ser, por lo general, sino un pretexto para eludir responsabilidades sociales más amplias. Por último, pero no por ello menos importante, debemos apoyar efectivamente el derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), incluidos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos, los trabajadores en formas atípicas de empleo y los trabajadores ocupados en cualquier nueva forma de empleo surgida de la digitalización. En particular, debemos apoyar efectivamente el derecho de negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia, tal como ha afirmado reiteradamente la Comisión de Aplicación de Normas, lo que se tradujo en el hito jurídico alcanzado en Irlanda en 2017 tras la invitación de la Comisión de 2016, hito que podría servir de inspiración para otros Estados Miembros.

En la mayoría de los casos, los trabajadores de las plataformas digitales son asalariados. Si parece un pato, nada como un pato y hace «cua» como un pato, entonces probablemente sea un pato; pero en cualquier caso, se trata de trabajadores con derechos fundamentales en el trabajo.

Sr. De Meester
Empleador (Bélgica)
(original inglés)

Quisiera dar las gracias a mis colegas por este elogiable conjunto de conclusiones.

Esta Comisión, en particular, tenía la responsabilidad, o incluso el deber, de demostrar que el diálogo social y el tripartismo son esenciales para responder a los desafíos y aprovechar las oportunidades que se plantean en relación con el lugar de trabajo.

Visto desde lejos, el mundo está cambiando a pasos agigantados. Por lo tanto, el hecho de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos se sienten a discutir sus inquietudes y busquen soluciones conjuntas sigue siendo de vital importancia.

Si bien hay todo un abanico de desafíos y de oportunidades, quisiera centrarme en dos que son prioritarios para los empleadores. En primer lugar, para que los interlocutores sociales sigan siendo relevantes, deben repensarse y adaptarse a los cambios en las circunstancias que están teniendo lugar. En reiteradas ocasiones hemos escuchado mencionar la palabra «representatividad» durante estas dos últimas semanas, y con justa razón: se impone un gran desafío que es mejorar la representación de los interlocutores sociales en todo el mundo. La legitimidad del proceso de diálogo social y sus resultados depende de ello. En segundo lugar, el otro desafío y la otra oportunidad para los interlocutores sociales guardan relación con la cuestión de las competencias profesionales y la educación, aspectos que adquieren cada vez más importancia en un contexto de rápida digitalización y cambio tecnológico.

Debemos redoblar los esfuerzos y adaptar los planes de estudio para la enseñanza y la formación, así como la manera en que se imparte dicha enseñanza y formación, a los cambios en las circunstancias. Es necesario poner en marcha programas de formación profesional y de readaptación laboral para responder de manera efectiva a la realidad cambiante del mundo del trabajo, aumentar la empleabilidad y velar por que las transiciones entre empleos se den de la manera más fluida y sencilla posible. Gracias a los amplios conocimientos que tienen los interlocutores sociales sobre la realidad del mercado de trabajo, éstos pueden contribuir significativamente a la adaptación de las competencias y de la educación, en particular mediante un proceso de diálogo social genuino. Los cambios ocurren si primero se escucha y luego se comienza a dialogar con las personas que uno considera que no están haciendo algo como es debido.

Sr. Parkhouse
Empleador (Namibia)
(original inglés)

Tuve el honor de participar en el grupo de redacción de esta Comisión, dirigida tan competentemente por la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Rudelli. Ha sido una experiencia fascinante, y quiero reiterar, como ya se ha señalado en el día de hoy, que gracias a un arduo trabajo, a nuestra dedicación y a nuestro compromiso hemos logrado buenos resultados en este tema tan importante. Quisiera reflexionar brevemente sobre cómo se pueden aplicar en mi país, Namibia, las conclusiones de la Comisión.

Una de las prioridades que se fijó nuestro Grupo fue que los debates y los resultados de la Comisión no tuvieran una perspectiva puramente europea y que no se ciñeran a un enfoque único aplicable a todos. Es esencial que los documentos de esta Organización se apliquen con la misma facilidad en las economías desarrolladas y en las economías en desarrollo.

El diálogo social goza de buena salud en Namibia, aunque ciertos aspectos podrían pulirse y mejorarse. La revisión en curso de la Ley del Trabajo se realiza mediante consultas tripartitas y me consta que, una vez completada, el Gobierno respetará las recomendaciones tripartitas.

Namibia se enfrenta a un enorme problema con respecto a la informalidad. Existe incluso una organización, denominada Organización del Sector Informal de Namibia. Cuando fue constituida oficialmente, hace unos tres años, invité a sus miembros a que me contactaran y les ofrecí asesoramiento gratuito para ayudarlos a pasar a integrar el sector formal. Hasta ahora, unos tres años más tarde, nadie se ha puesto en contacto conmigo y, cuando le pregunté al presidente de la organización la razón, me dijo — y cito — «Usted los asustó; no quieren pasar al sector formal».

Es éste uno de los mayores retos con que nos enfrentamos todos: el sector informal no quiere estar supeditado a normas y reglamentos. No quiere someterse al sistema fiscal. Ello trae aparejada una potencial pérdida de ingresos para el Estado, pero, lo que es más importante, una falta de protección y de derechos laborales para los trabajadores. Tenemos que mostrar a los comerciantes informales los beneficios que conlleva pasar a integrar el sector formal. Hay ejemplos de comerciantes informales que han pasado al sector formal. Debemos localizarlos y animarlos a que demuestren a los demás las ventajas que comporta la formalidad.

Namibia tiene un sistema tripartito que funciona muy bien, pero lamentablemente se restringe únicamente a cuestiones laborales y de asesoramiento. Sin embargo, cuando se conciertan acuerdos bipartitos, el Gobierno los respeta y, si procede, se ocupa de publicar los correspondientes avisos oficiales de modo que el acuerdo se vuelva jurídicamente vinculante. Me enorgullece y complace formar parte de ese sistema.

Sin más, quisiera dar las gracias al Presidente y a los otros colegas participantes en esta Comisión por haber obtenido resultados tan prometedores, y recomiendo a esta augusta asamblea que adopte las conclusiones.

El Presidente
(original francés)

Les propongo que procedamos a la aprobación del informe de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, esto es, el resumen de las labores de la Comisión, párrafos 1 a 282, de las *Actas Provisionales* núm. 6B y su anexo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión, habida cuenta de que los miembros de la Comisión tienen hasta el viernes 15 de junio a las 18.00 horas para solicitar eventuales correcciones a sus intervenciones?

(Se aprueban el informe — párrafos 1 a 282 — y su anexo.)

Resolución y conclusiones

Adopción de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

El Presidente
(original francés)

A continuación vamos a proceder a la adopción de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 6A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones, parte por parte, esto es, los párrafos introductorios y los puntos 1 a 8?

(Se adoptan los párrafos introductorios y los puntos 1 a 8 de las conclusiones, sección por sección.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones en su conjunto.)

Adopción de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo

El Presidente
(original francés)

Procedemos a la adopción de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, cuyo texto también figura en las *Actas Provisionales* núm. 6A.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia adopta tal resolución?

(Se adopta la resolución.)

Quisiera agradecer a los miembros de la Comisión así como a la secretaría su contribución a la redacción del informe, las conclusiones y la resolución. Creo que el ambiente de la Comisión ha sido muy positivo, aunque ha habido debates encendidos, y que los delegados de los tres Grupos no han escatimado esfuerzos para alcanzar un consenso tripartito.

Gracias a todos los participantes y muchas felicidades de nuevo tanto a los miembros de la Comisión como a los miembros de su Mesa.

(Se levanta la sesión a las 18.10 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

1B

Fecha: lunes 21 de mayo de 2018

Confirmación del *Reglamento para las reuniones regionales*

Índice

Página

Introducción 1

Reglamento para las reuniones regionales revisado (2018)..... 3

Introducción

1. En su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración, sobre la base de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobó una serie de enmiendas al *Reglamento para las reuniones regionales* [1] y decidió someter el texto revisado del *Reglamento* a la Conferencia en su 107.ª reunión (mayo-junio de 2018) para su confirmación, de conformidad con el artículo 38, párrafo 2, de la Constitución [2]. A este respecto, el Consejo de Administración propuso que el *Reglamento* revisado sea examinado, en primer lugar, por la Comisión de Proposiciones de la Conferencia [3]. Además, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que para su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018) prepare una versión revisada de la Nota de introducción, teniendo en cuenta las discusiones que tuvieron lugar en el Grupo de Trabajo [4].

2. En cuanto a la composición de las reuniones regionales, en las enmiendas se aclara que la composición de las reuniones regionales se basa en una lista de Estados Miembros por región establecida por el Consejo de Administración tomando como criterio básico el área de cobertura de las oficinas regionales de la OIT. Las enmiendas también reflejan el orden en que suelen celebrarse las reuniones regionales, por un sistema de rotación, y confirman la flexibilidad que existe para determinar la frecuencia de las reuniones regionales bajo la autoridad general del Consejo de Administración. Las enmiendas a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 dan cumplimiento al principio adoptado por el Consejo de Administración en su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017) de que se invitará a cada Miembro en calidad de miembro de pleno derecho a las reuniones regionales de una sola región, y el Consejo de Administración tiene la facultad discrecional de invitar, en calidad de observador, decidiéndolo caso por caso, a todo Estado Miembro de una región distinta. Además, las enmiendas al párrafo 1 del artículo 5, al párrafo 1 del artículo 9, al párrafo 1 del artículo 11 y al párrafo 1 del artículo 12 aclaran que únicamente los Miembros que participan en las reuniones regionales en calidad de Miembros de pleno derecho pueden asumir funciones, presentar mociones, someter enmiendas y votar.

3. Con respecto a la igualdad de género, se añadió un nuevo párrafo 6 al artículo 1 basado en el compromiso de la OIT de promover la igualdad de género, según lo establecido en las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT y en la Resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, de 24 de mayo de 1990.

4. En lo que concierne a los derechos de participación, la enmienda al apartado 8, *a)* del artículo 1 aclara el derecho de los consejeros técnicos de hacer uso de la palabra en la sesión plenaria. Además, la enmienda al párrafo 3 del artículo 10 aclara los derechos para hacer uso de la palabra que tienen los Miembros que han sido invitados por el Consejo de

[1] Documentos GB.332/WP/GBC/4 y GB.332/INS/12.

[2] El artículo 38 de la Constitución de la OIT dispone que: «1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales … que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización. 2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.».

[3] Documentos GB.332/WP/GBC/2, párrafo 20 y GB.332/INS/12, párrafo 16.

[4] Documento GB.332/INS/12, párrafo 36

Administración a participar en una reunión regional en calidad de observadores. Asimismo, se añadió un nuevo párrafo 8 al artículo 10 para contemplar la flexibilidad necesaria de modo que puedan intervenir participantes externos invitados, tales como los expertos, o los moderadores de las mesas redondas que no son miembros de delegaciones nacionales ni entidades invitadas como observadores.

5. Con respecto a los poderes, la enmienda al párrafo 7 del artículo 1 adelanta el plazo para la presentación de poderes de 15 a 21 días antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión, en consonancia con el plazo de la Conferencia. En cuanto a la enmienda al párrafo 3, *c)* del artículo 9, ésta reproduce una disposición similar del *Reglamento* de la Conferencia para impedir que una persona que ha aceptado ejercer como consejero técnico de un delegado impugne la validez del nombramiento de dicho delegado.

6. Por lo que se refiere al Estado de acogida de una reunión regional, el párrafo 2 del artículo 2 fue modificado para establecer que todo Estado que desee acoger una reunión regional debe concluir con la Oficina un acuerdo estándar en el que ofrezca el nivel de protección adecuado antes de que el Consejo de Administración decida en qué lugar se ha de celebrar. El *Reglamento* revisado otorga cierta flexibilidad al Estado anfitrión, pero exige la incorporación de una serie de cláusulas estándar en todos los acuerdos para acoger una reunión regional. Estas cláusulas estándar figuran en un nuevo anexo al *Reglamento*.

7. Por último, en relación con el resultado de las reuniones regionales, la enmienda al artículo 3 del *Reglamento* aclara la forma que podrán revestir las decisiones de las reuniones regionales y cómo se presentan al Consejo de Administración. Además, la enmienda al artículo 4 del *Reglamento* aclara también que el informe que preparará la Oficina tratará sobre un único punto del orden del día que decida el Consejo de Administración.

8. Se pide a la Conferencia que examine, a efectos de confirmarlo, el *Reglamento para las reuniones regionales* revisado.

Reglamento para las reuniones regionales revisado (2018)

Reglamento para las reuniones regionales [1]

ARTÍCULO 1

Composición de las reuniones regionales

1. Se convocarán reuniones regionales cada cierto tiempo en cada una de las regiones siguientes: Asia y el Pacífico, las Américas, África y Europa. A los fines del presente Reglamento, el Consejo de Administración confeccionará la lista de Miembros de cada región.

~~1~~2. El Consejo de Administración invitará a cada Estado Miembro a participar en calidad de miembro de pleno derecho en las reuniones regionales de una sola región. Integrarán cada reunión regional dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador de cada ~~Estado o territorio invitado~~ miembro de pleno derecho de la reunión regional ~~por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a hacerse representar en la reunión~~.

3. El Consejo de Administración podrá invitar a todo Miembro de otra región a participar en la reunión regional como observador.

4. La aceptación por un ~~Estado o territorio~~ Miembro de la invitación a hacerse representar en una reunión regional implica que asume la responsabilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita.

~~2~~5. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus respectivos consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el ~~Estado o el territorio~~ Miembro de que se trate.

6. Los Miembros harán todo lo posible por promover una representación igual de hombres y mujeres en sus delegaciones.

~~3~~7. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos en las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo ~~quince (15)~~ veintiún (21) días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.

~~4. 1)~~8. Los delegados podrán hacerse acompañar de consejeros técnicos, quienes podrán participar en la reunión en las condiciones siguientes: ~~y los consejeros técnicos suplementarios que pueda designar un Estado como~~

[1] ~~La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las enmiendas a este efecto fueron adoptadas en la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2008).~~ Las disposiciones de este *Reglamento,* en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.

~~representantes de los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sea responsable.~~

a) Los consejeros técnicos podrán hacer uso de la palabra únicamente a petición del delegado al que acompañan y no podrán votar.

~~2)~~ *b)* Cualquier delegado podrá designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, mediante nota escrita dirigida al presidente.

~~3)~~ *c)* Todo consejero técnico que actúe en calidad de suplente de su delegado tendrá derecho a voz y voto, en las mismas condiciones que el delegado que reemplaza.

~~5~~9. También podrán asistir a la reunión personalidades eminentes, como los ministros de los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho~~Estados o territorios representados en la reunión~~, o de las provincias o estados que forman parte de dichos Estados ~~o territorios~~, cuyos departamentos se ocupen de las cuestiones que se discutan en la reunión y que no sean delegados o consejeros técnicos.

~~6~~10. Todo ~~Miembro de la Organización Internacional del Trabajo de una región diferente y todo~~ Estado que no sea Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que haya sido invitado a una reunión por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá hacerse representar en la misma por una delegación de observadores.

~~7~~11. Los movimientos de liberación reconocidos por la Unión Africana o por la Liga de Estados Árabes que hayan sido invitados por el Consejo de Administración podrán estar representados en la reunión por una delegación de observadores.

~~8~~12. Representantes de organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, y de organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración, a título individual o en virtud de acuerdos permanentes, a hacerse representar en la reunión podrán asistir a la misma en calidad de observadores.

~~9~~13. Miembros de la Mesa del Consejo de Administración que no sean delegados acreditados ante la reunión regional podrán asistir a la reunión.

ARTÍCULO 2

Orden del día y lugar de celebración de las reuniones regionales

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones regionales.

2. El Consejo de Administración decidirá la fecha y el lugar de celebración de la reunión regional. Todo Estado Miembro que se ofrezca como anfitrión de una reunión regional deberá garantizar — antes de que el Consejo de Administración decida el lugar de celebración — cuando menos el mismo grado de protección que el concedido en virtud de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, y su anexo I, relativo a la Organización Internacional del Trabajo. El Estado Miembro concluirá con la Oficina

Internacional del Trabajo un acuerdo al que se incorporarán las cláusulas estándar establecidas en el anexo al presente Reglamento.

ARTÍCULO 3

Forma que revisten las decisiones de las reuniones regionales

Salvo indicación concreta del Consejo de Administración en sentido contrario, las decisiones de las reuniones regionales revestirán la forma de ~~resoluciones~~ conclusiones sobre cuestiones relacionadas con el~~(los)~~ punto~~(s)~~ del orden del día, ~~de conclusiones~~ o de resoluciones ~~informes dirigidos~~ dirigidas al Consejo de Administración. Esas decisiones se consignarán en un informe de la reunión que se presentará al Consejo de Administración.

ARTÍCULO 4

Informes para las reuniones regionales

1. La Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe sobre el~~(los)~~ punto~~(s)~~ del orden del día ~~con el fin de facilitar el intercambio de opiniones sobre las cuestiones sometidas a la reunión~~.

2. La Oficina remitirá el informe de manera que los gobiernos lo reciban por lo menos dos meses antes de la apertura de la reunión. La Mesa del Consejo de Administración podrá fijar intervalos más reducidos cuando así lo exijan circunstancias excepcionales.

ARTÍCULO 5

Mesa de la reunión

1. Cada reunión regional elegirá una Mesa compuesta de un presidente y tres vicepresidentes de entre los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho. ~~Para la elección del presidente, debería tenerse en cuenta la necesidad de conceder a todos los Miembros y los Grupos la posibilidad de ocupar ese cargo.~~

2. ~~La reunión elegirá a l~~Los tres vicepresidentes serán elegidos de acuerdo con la designación respectiva de los delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores.

ARTÍCULO 6

Funciones de la Mesa

1. El presidente se encargará de abrir y levantar las sesiones, dar cuenta a la reunión de las comunicaciones que le conciernan, dirigir los debates, mantener el orden, velar por el cumplimiento del presente Reglamento, plantear las cuestiones que requieran decisión y proclamar los resultados de toda votación.

2. El presidente no podrá tomar parte en los debates ni en las votaciones, pero podrá designar un delegado suplente, de conformidad con las disposiciones del párrafo 8, *b)*, ~~4, 2)~~ del artículo 1 del presente Reglamento.

3. En ausencia del presidente durante una sesión o parte de una sesión, los vicepresidentes sustituirán al presidente por turnos.

4. Cuando sustituya al presidente, el vicepresidente tendrá los mismos derechos y deberes que el presidente.

5. La Mesa de la reunión se encargará de establecer su programa de trabajo, organizar las discusiones y determinar, si fuere el caso, la duración de los discursos, así como de fijar la fecha y hora de las sesiones de la reunión y de sus órganos subsidiarios, si los hubiere; comunicará asimismo a la reunión cualquier cuestión sujeta a controversia que requiera decisión para el debido desarrollo de las labores.

ARTÍCULO 7

Secretaría

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, que se encarga de la organización de la reunión, es responsable del funcionamiento de la secretaría general de la reunión y de los servicios de secretaría bajo su control, ya sea directamente o por intermedio de la persona que al efecto designe como representante.

ARTÍCULO 8

Comisiones

Cada reunión regional constituirá una Comisión de Verificación de Poderes y cualquier otro órgano que considere conveniente. Todo órgano subsidiario así constituido habrá de regirse *mutatis mutandis* por el presente Reglamento ~~aplicable a la reunión~~, a menos que la reunión tome otra decisión.

ARTÍCULO 9

Verificación de poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes estará integrada por un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador, todos ellos procedentes de los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho.

2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta por la que se alegue que un delegado o consejero técnico trabajador o empleador no ha sido designado de acuerdo con las disposiciones del párrafo ~~2~~5 del artículo primero del presente Reglamento. La Comisión también podrá examinar, si se dispusiere de tiempo para ello, toda queja en que se alegue que un Miembro no ha cumplido con la responsabilidad, en virtud del párrafo ~~1~~4 del artículo primero del presente Reglamento, de pagar los gastos de viaje y de estancia de la delegación tripartita. La Comisión también podrá recibir y examinar comunicaciones.

3. Se admitirán protestas y quejas en los casos siguientes:

a) si la protesta o la queja hubiera llegado a poder de la secretaría de la reunión en un plazo máximo de dos horas contado desde la hora de apertura prevista para la reunión, salvo que la Comisión considere que hubo motivos válidos por los cuales no fue posible respetar el plazo previsto;

b) si los autores de la protesta o la queja no fueran anónimos;

c) si el autor de la protesta no fuera consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta la protesta, y

~~*c*~~*d)* si la protesta o la queja no se basara en hechos o alegaciones que la Conferencia Internacional del Trabajo o una reunión regional anterior ya haya discutido y declarado no pertinentes o infundados.

4. La Comisión de Verificación de Poderes deberá presentar con prontitud su informe a la reunión, la cual solicitará a la Oficina que someta dicho informe a la atención del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 10

Derecho al uso de la palabra

1. Nadie podrá hacer uso de la palabra en la reunión sin haber pedido y obtenido el permiso del presidente, quien concederá normalmente el uso de la palabra a los oradores en el mismo orden en que lo hayan solicitado, teniendo presente que se debería dar prioridad a los delegados.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante podrán hacer uso de la palabra, previa autorización del presidente.

3. Las personas con derecho a participar en la reunión en virtud de los párrafos ~~5, 6, 7 ó 9~~3, 9, 10, 11 ó 13 del artículo 1, así como representantes de las organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, podrán hacer uso de la palabra en el transcurso de cualquier discusión en sesión plenaria, previa autorización del presidente.

4. Representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional~~,~~ con derecho a participar en la reunión en virtud del párrafo ~~8~~12 del artículo 1 podrán pronunciar, hacer o circular declaraciones para informar a la reunión sobre cuestiones que figuren en su orden del día, previa autorización del presidente y de los vicepresidentes. De no llegarse a un acuerdo, el presidente someterá la cuestión a la reunión para que se resuelva sin discusión.

5. Con la venia del presidente, miembros de la Mesa del Consejo de Administración podrán hacer uso de la palabra en la reunión.

6. El presidente podrá retirar el uso de la palabra a todo orador cuyas observaciones no sean pertinentes en relación con el tema que es objeto de discusión.

7. Salvo consentimiento expreso de la Mesa de la reunión, ningún discurso excederá de cinco minutos.

8. Cuando durante la reunión se celebren discusiones en forma de debates interactivos, los invitados que no pertenezcan a una de las categorías de personas indicadas en los párrafos 3 y 4 podrán participar en la discusión, y el presidente podrá delegar en esas personas la autoridad de dirigir los debates. El artículo 10, párrafo 7, no se aplica a esos debates.

ARTÍCULO 11

Mociones, resoluciones y enmiendas

1. A reserva de las siguientes reglas, todo delegado procedente de uno de los Miembros que participen en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho podrá presentar mociones, resoluciones o enmiendas.

2. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.

3. 1) Las mociones de orden podrán presentarse sin aviso previo y sin remitirse por escrito a la secretaría de la reunión. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.

2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:

a) la devolución de la cuestión;

b) aplazar el examen de la cuestión;

c) levantar la sesión;

d) aplazar la discusión de un punto determinado;

e) proponer la clausura del debate.

4. 1) Ninguna resolución podrá presentarse en una sesión de la reunión, si el texto no ha sido depositado con un día de anticipación en la secretaría de la reunión.

2) Toda resolución así depositada deberá traducirse y distribuirse por la secretaría a más tardar durante la sesión precedente a la sesión en que dichas resoluciones hayan de discutirse.

3) Toda enmienda a una resolución podrá presentarse sin aviso previo, siempre que se deposite en la secretaría de la reunión una copia del texto de la enmienda antes de ponerse a discusión.

5. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.

2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las disposiciones siguientes:

a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;

b) se podrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después de que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada, y

c) si como resultado de una votación se enmendase una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la reunión para su votación final.

6. La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada. Cualquier delegado, sin aviso previo, podría presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.

7. Cualquier delegado podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia de las reglas y el presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada.

ARTÍCULO 12

Votación y quórum

1. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [2], cada delegado y delegada procedente de uno de los Miembros que participen en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho podrá ejercer de manera individual su derecho de voto respecto de todas las cuestiones sometidas a la reunión.

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiera designado a uno de los delegados no gubernamentales que tiene derecho a designar, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a asistir a la reunión y hacer uso de la palabra, pero no a votar.

3. Siempre que sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso. En los casos en que la falta de consenso haya sido debidamente comprobada y declarada por el presidente, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos por los delegados presentes en la sesión y con derecho de voto.

4. Como norma general, la votación será a mano alzada.

5. Una votación se considerará nula si el número total de votos a favor y en contra es inferior a la mitad del número de delegados a la reunión con derecho a votar.

6. El resultado de la votación será registrado por la secretaría y proclamado por el presidente.

7. No se adoptará ninguna resolución, conclusión, informe, enmienda o moción que haya recibido igual número de votos a favor y en contra.

[2] El párrafo 4 del artículo 13 dice lo siguiente: «El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro».

ARTÍCULO 13

Idiomas

El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión y podrá pedir a la secretaría que adopte las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta los recursos financieros disponibles.

ARTÍCULO 14

Autonomía de los Grupos

A reserva de lo que establezca este Reglamento, cada Grupo podrá fijar su propio procedimiento.

Anexo

Cláusulas estándar del acuerdo para acoger reuniones regionales

Organización

1. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, la OIT será plenamente responsable de que la organización y la celebración de la reunión se realicen de conformidad con el *Reglamento para las reuniones regionales* de la OIT y demás reglamentos, reglas y prácticas pertinentes de la OIT.

2. Sin perjuicio del párrafo anterior, la OIT será la única responsable, en particular, de:

   i) conceder las acreditaciones a los participantes de la reunión en virtud de las reglas y prácticas aplicables de la OIT;

   ii) dirigir la preparación y el desarrollo de la reunión de conformidad con el Reglamento para las reuniones regionales de la OIT, y

   iii) preparar el programa de la reunión.

3. El Gobierno proporcionará apoyo a la OIT para las cuestiones de protocolo y seguridad, en particular en lo que respecta a la recepción y el trato que debe dispensarse a los jefes de Estado, jefes de gobierno y ministros gubernamentales que asistan a la reunión.

Privilegios, inmunidades y facilidades

4. El lugar de la celebración de la reunión se considerará parte integral de los locales de la OIT a los efectos del artículo III, sección 5, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados.

5. El gobierno aplicará a la OIT, su propiedad, sus fondos y activos, a sus funcionarios y expertos, y a todos los representantes de los Estados Miembros, observadores y personalidades eminentes invitados a la reunión, las disposiciones de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, y su anexo I, relativo a la OIT.

6. El gobierno garantizará procedimientos expeditos a fin de facilitar los viajes hasta y desde [nombre del país anfitrión], y la estancia en el país para todas las personas enumeradas en el párrafo anterior, así como sus familiares, durante todo el período que se prolonguen sus funciones, misiones o estancias en relación con la reunión o derivadas de ésta.

7. Todas las personas enumeradas en el párrafo [x] tendrán derecho a entrar y salir de [nombre del país anfitrión] y no se impedirán en modo alguno sus desplazamientos al lugar de celebración de la reunión ni desde éste.

8. Los representantes consulares en el extranjero recibirán instrucciones para que concedan visados a los funcionarios de la OIT y a los representantes de los Estados Miembros invitados a la reunión sin demoras ni períodos de

espera, sin exigir la comparecencia del solicitante ni el pago de tasas. La OIT facilitará al gobierno los nombres de los funcionarios de la OIT y las personalidades eminentes, así como la lista oficial de delegaciones publicada por la OIT, que puede servir como base para la verificación de las delegaciones de los Estados Miembros. Se expedirán visados mediante un procedimiento expedito a todas las demás personas enumeradas en el párrafo [x].

9. El gobierno adoptará todas las medidas necesarias y apropiadas para brindar una seguridad adecuada durante toda la reunión en estrecha cooperación con la OIT y, en particular, respetando plenamente los privilegios e inmunidades de la OIT.

10. El gobierno adoptará las disposiciones administrativas pertinentes para la remisión o reembolso de la cantidad correspondiente al impuesto al consumo u otro impuesto o derecho aplicable a la compra por la OIT de bienes y servicios para su uso oficial en relación con la reunión.

Logotipo y nombre

11. Las Partes acuerdan que el único logotipo de la reunión será el logotipo creado por la OIT. La OIT es titular de todos los derechos de propiedad intelectual contenidos en el logotipo.

12. La OIT concede al gobierno, y el gobierno acepta, una licencia mundial, exclusiva e intransferible para utilizar el logotipo de la reunión únicamente con fines relacionados con la organización y la celebración exitosa de la reunión.

13. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, ni el Gobierno ni ninguna otra entidad que actúe en su nombre utilizará el nombre o el emblema de la OIT, en forma alguna y para ningún fin, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la OIT.

14. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, ni el gobierno ni ninguna otra entidad que actúe en su nombre utilizará el título de la reunión, a saber «…», ni ningún acrónimo del mismo, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la OIT.

Responsabilidad

15. El gobierno indemnizará y eximirá a la OIT de toda responsabilidad respecto de cualquier procedimiento, reclamación o demanda por cualesquiera lesiones o daños que puedan sufrir las personas o las instalaciones proporcionadas por el gobierno, salvo que dichas lesiones o daños hayan sido provocados por negligencia grave o dolo de la OIT o sus funcionarios.

Enmiendas

16. Las Partes podrán modificar cualquiera de los términos del presente acuerdo, excepto las disposiciones relativas a los privilegios e inmunidades de la OIT y su propiedad intelectual, mediante acuerdo mutuo por escrito firmado por sus representantes autorizados.

Resolución de litigios

17. Las Partes pondrán todo su empeño en resolver amistosamente todos los litigios, controversias o reclamaciones que resulten del presente acuerdo o se refieran a su interpretación. Todo litigio, controversia o reclamación que resulte del presente acuerdo o se refiera a él se resolverá mediante negociaciones directas entre las Partes.

Cancelación, aplazamiento o terminación

18. La OIT, en su calidad de organización intergubernamental, podrá, a instancia de su Consejo de Administración, posponer, cancelar o trasladar la reunión. En tal caso, la OIT informará debidamente al gobierno de dicha decisión. El acuerdo terminará inmediatamente y cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

19. Si la reunión se cancela o se pospone por decisión mutua del gobierno y la OIT, incluido en caso de fuerza mayor, el presente acuerdo terminará inmediatamente y cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

20. En caso de cancelación, interrupción o aplazamiento de la reunión, o modificación del lugar de celebración por cualquiera de las Partes, la otra Parte tendrá derecho a terminar el presente acuerdo. Las Partes se consultarán mutuamente por lo menos treinta (30) días antes de dicha terminación. En caso de que se produzca una terminación de ese tipo, cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

1C

Fecha: jueves 24 de mayo de 2018

Octavo punto del orden del día: Cuestiones marítimas

Índice

Página

Octavo punto del orden del día: Cuestiones marítimas

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio 1

Anexo 3

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio

1. El Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del MLC, 2006 [1] se reunió en Ginebra del 23 al 27 de abril de 2018 y adoptó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo XV, párrafo 4, del MLC, 2006, enmiendas al Código relativas a la aplicación de las reglas 2.1, 2.2 y 2.5 del MLC, 2006. Las enmiendas fueron adoptadas por una mayoría abrumadora [2]. El texto de las enmiendas se reproduce en el anexo del presente documento.

2. En virtud del artículo XV, párrafo 5, del MLC, 2006, y del artículo 17 del Reglamento del Comité Tripartito Especial, el Presidente del Comité debe comunicar las enmiendas al Código y el comentario correspondiente al Consejo de Administración, que transmite ambos textos a la reunión siguiente de la Conferencia Internacional del Trabajo. Debido a que la tercera reunión del Comité tuvo lugar después de la 332.ª reunión (marzo de 2018) del Consejo de Administración, las enmiendas fueron comunicadas a la Mesa del Consejo de Administración, la cual decidió transmitirlas a la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

3. Las enmiendas, que fueron presentadas por representantes del Grupo de la Gente de Mar al Comité Tripartito Especial, se refieren a la protección de los salarios y las prestaciones de la gente de mar mientras sean mantenidos en cautiverio a bordo del buque o fuera del mismo como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques [3].

4. La primera de estas enmiendas al Código está relacionada con la aplicación de la regla 2.1 – *Acuerdos de empleo de la gente de mar* y su objetivo es velar por que los acuerdos de empleo sigan teniendo efectos mientras la gente de mar se encuentre en cautiverio como consecuencia de actos de piratería y/o robo a mano armada contra los buques.

5. La segunda enmienda al Código está relacionada con la aplicación de la regla 2.2 – *Salarios* y dispone que los salarios y prestaciones, incluido el envío de remesas, previstos en los acuerdos de empleo de la gente de mar, en los convenios colectivos pertinentes o en las leyes nacionales aplicables, se deberán seguir pagando durante todo el periodo de cautiverio y hasta que la gente de mar sea liberada y debidamente repatriada o, en caso de morir la gente

[1] El MLC, 2006, entró en vigor el 20 de agosto de 2013 y, al 10 de mayo de 2018, había sido ratificado por 86 Estados Miembros. Para mayores informaciones, véase: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--es/index.htm.

[2] No hubo votos en contra de la adopción de las enmiendas y sólo tres gobiernos se abstuvieron.

[3] A los efectos de las enmiendas, el término *piratería* tiene el mismo sentido que en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, y la expresión *robo a mano armada contra los buques* designa todo acto ilícito de violencia o de detención, o cualesquiera actos de depredación o de amenaza de depredación, que no sean actos de piratería, cometidos con un propósito personal y dirigidos contra un buque o contra personas o bienes a bordo de éste, dentro de las aguas interiores, aguas archipelágicas y mar territorial de un Estado, o todo acto que tenga por objeto incitar a los actos definidos anteriormente o facilitarlos intencionalmente.

de mar durante su cautiverio, hasta la fecha de la muerte determinada con arreglo a las leyes o reglamentos nacionales.

6. La tercera enmienda al Código está relacionada con la aplicación de la regla 2.5 – *Repatriación* y su objetivo es velar por que el derecho a la repatriación no pueda expirar cuando la gente de mar es mantenida en cautiverio como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques.

7. De conformidad con el artículo XV, párrafo 5, del Convenio, el procedimiento de aprobación por la Conferencia requiere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Si estas enmiendas son aprobadas por la Conferencia, deberán comunicarse a los Miembros cuya ratificación del MLC, 2006, se haya registrado antes de la fecha de dicha aprobación. Los Miembros tendrán un plazo de dos años contado a partir de la fecha de la notificación (a menos que la Conferencia fije otro plazo) para expresar su desacuerdo formal con las enmiendas. Éstas entrarán en vigor seis meses después del vencimiento del plazo fijado, salvo si más del 40 por ciento de los Miembros ratificantes, que representen no menos del 40 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial, expresan formalmente su desacuerdo con las enmiendas. De no obtenerse esta mayoría, las enmiendas se remiten nuevamente al Comité Tripartito Especial para que las reexamine.

8. Cabe recordar que en su 103.ª reunión (junio de 2014), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó por primera vez una serie de enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su primera reunión [4]. Esas enmiendas estaban relacionadas con el abandono de la gente de mar y las reclamaciones de la gente de mar por indemnización en caso de muerte o discapacidad prolongada debida a un accidente del trabajo, una enfermedad o un riesgo profesionales. Entraron en vigor el 17 de enero de 2017. En su 105.ª reunión (junio de 2016), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó otras dos enmiendas que también fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial [5], una de ellas trataba sobre la eliminación del acoso y la intimidación a bordo de los buques y la otra preveía, en circunstancias específicas, la posibilidad de prorrogar por un período no superior a cinco meses la validez del certificado de trabajo marítimo. Está previsto que estas enmiendas entren en vigor el 8 de enero de 2019.

9. Se solicita a la Conferencia que examine, a efectos de su aprobación, las enmiendas al Código del MLC, 2006, adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su tercera reunión.

[4] Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, *Actas Provisionales* núms. 2 y16.

[5] Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, *Actas Provisionales* núm. 3-1.

Anexo

Enmiendas al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.1

Norma A2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar

Introducir un nuevo párrafo 7, tal como figura a continuación:

7. Todo Miembro deberá exigir que el acuerdo de empleo de la gente de mar continúe teniendo efectos cuando un marino sea mantenido en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, independientemente de que la fecha fijada para su expiración haya vencido o de que cualquiera de las partes haya notificado su suspensión o terminación. A efectos del presente párrafo:

a) el término *piratería* tiene el mismo sentido que en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

b) la expresión *robo a mano armada contra los buques* deberá designar todo acto ilícito de violencia, de detención o de depredación, o amenaza de tales actos, que no sean actos de piratería, cometidos con un propósito personal y dirigidos contra un buque o contra personas o bienes a bordo de éste, dentro de las aguas interiores, aguas archipelágicas o mar territorial de un Estado, o todo acto que tenga por objeto incitar a los actos definidos anteriormente o facilitarlos de manera intencional.

Enmiendas al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.2

Norma A2.2 – Salarios

Insertar un nuevo párrafo 7, tal como figura a continuación:

7. Cuando la gente de mar sea mantenida en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, se le deberán seguir pagando sus salarios y otras prestaciones en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar, del convenio colectivo pertinente o de la legislación nacional aplicables, incluido el envío de las remesas conforme a lo previsto en el párrafo 4 de esta norma, durante todo el período de cautiverio y hasta que el marino sea liberado y debidamente repatriado, de conformidad con la norma A2.5.1 o, en caso de que el marino muera durante su cautiverio, hasta la fecha de su muerte determinada con arreglo a la legislación nacional aplicable. Las expresiones *piratería* y *robo a mano armada contra los buques* tienen el mismo significado que en el párrafo 7 de la norma A2.1.

Enmiendas al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.5 – Repatriación

Pauta B2.5.1 – Derecho a repatriación

Sustituir el párrafo 8 por el siguiente:

8. El derecho a la repatriación podría expirar si la gente de mar interesada no lo reclama en un período de tiempo razonable, que se ha de determinar en la legislación nacional o en convenios colectivos, salvo cuando la gente de mar permanezca en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques. Las expresiones *piratería* y *robo a mano armada contra los buques* tienen el mismo significado que en el párrafo 7 de la norma A2.1.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas **4A**

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: martes 12 de junio de 2018

Informe de la Comisión de Proposiciones

Índice

		Página
1.	Elección de la Mesa de la Comisión	1
2.	Recordatorio de las atribuciones conferidas a la Comisión de Proposiciones y delegación de autoridad en la Mesa en virtud del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo	1
3.	Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62	1
4.	Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio	3
5.	Confirmación del *Reglamento para las reuniones regionales* (2018)	4

Anexos

I.	Propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo	5
II.	Enmienda al Código del MLC, 2006	9
III.	*Reglamento para las reuniones regionales* (2018)	11

1. Elección de la Mesa de la Comisión

De conformidad con el artículo 57 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Proposiciones eligió su Mesa, que debía estar integrada de la siguiente manera:

Presidente:	Sr. J. E. Aguirre (miembro gubernamental, Paraguay)
Vicepresidente empleador:	Sr. H. Matsui (miembro empleador, Japón)
Vicepresidenta trabajadora:	Sra. C. Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos)

2. Recordatorio de las atribuciones conferidas a la Comisión de Proposiciones y delegación de autoridad en la Mesa en virtud del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Comisión de Proposiciones señaló que, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 4 del Reglamento de la Conferencia, además de encargarse, como hasta entonces, de fijar la fecha y el orden del día de las sesiones plenarias, también actuaría en nombre de la Conferencia en relación con cuestiones de rutina que no den lugar a controversia. La Comisión de Proposiciones podría delegar esta autoridad en su Mesa. También señaló que, este año, algunas de las formalidades de las que se ocupaba tradicionalmente ya habían sido aprobadas por la Conferencia en su sesión de apertura, de conformidad con las propuestas formuladas por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018), y según se indicaba en las *Actas Provisionales* núm. 1A. En cuanto al resto de la reunión, y de conformidad con la práctica habitual, la Comisión de Proposiciones seguiría encargándose, por conducto de los miembros de su Mesa, de las formalidades relativas a la dirección adecuada de los trabajos de la Conferencia.

La Comisión de Proposiciones delegó en su Mesa la facultad de ordenar el programa de la Conferencia, de determinar la fecha, la hora y el orden del día de las sesiones plenarias de la Conferencia, y de adoptar decisiones sobre cuestiones de rutina que no den lugar a controversia y deban ser resueltas para la buena marcha de los trabajos de la Conferencia. La Comisión de Proposiciones también delegó en su Mesa la facultad de aprobar su informe con miras a presentarlo a la Conferencia.

3. Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su 328.ª reunión (noviembre de 2016), decidió inscribir en el orden del día de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2018) la cuestión de la derogación de seis convenios y del retiro de tres recomendaciones, a saber: el Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21); el Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50); el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64); el Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65); el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores

indígenas), 1947 (núm. 86); el Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104); la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7); la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61), y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62) [1].

En virtud del párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución, la Conferencia está facultada para derogar, por mayoría de dos tercios y previa recomendación del Consejo de Administración, todo convenio en vigor si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia, ésta puede retirar convenios que no estén en vigor y recomendaciones.

En virtud del párrafo 2 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó y presentó a la Conferencia dos informes relativos al punto VII del orden del día de la reunión. El primer informe, titulado Informe VII (1) [2], fue publicado en noviembre de 2017 para que llegara a poder de los gobiernos por lo menos 18 meses antes de la apertura de la 107.ª reunión de la Conferencia (2018). Contenía un cuestionario en el que se solicitaba a todos los Estados Miembros de la OIT que indicasen, en un plazo de doce meses, su postura acerca de dicha derogación o de dicho retiro. También se solicitó a los gobiernos que, antes de completar sus respuestas, consultasen a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina redactó un segundo informe, titulado Informe VII (2) [3], y lo puso a disposición de los Estados Miembros a principios de 2018. En dicho informe se resumían las respuestas al cuestionario y se recogía un proyecto de conclusiones preparado sobre la base de dichas respuestas.

En virtud del párrafo 3 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia, y con base en la propuesta formulada por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018), la Conferencia decidió enviar el segundo informe elaborado por la Oficina, y las propuestas que contenía, a la Comisión de Proposiciones para su examen. Basándose en el informe de la Comisión de Proposiciones, la Conferencia debía decidir, normalmente por consenso, someter a una votación final las propuestas de derogación y retiro. Si el informe de la Comisión de Proposiciones se aprobase el lunes 4 de junio, la votación nominal se celebraría el martes 5 de junio, de conformidad con la decisión adoptada por la Conferencia en su sesión de apertura.

El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron las propuestas de derogación y retiro, señalando que el Consejo de Administración había decidido inscribir el punto en el orden del día de la 107.ª reunión de la Conferencia (2018), conforme a las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas en su segunda reunión de 2016.

Por otra parte, si bien la Vicepresidenta trabajadora manifestó satisfacción por cuanto la Conferencia estaba ahora facultada para derogar convenios obsoletos, recordó la necesidad de invitar a los miembros de los Estados parte en los seis convenios a que, además de denunciar los convenios más antiguos, consideraran la posibilidad de ratificar los más modernos, a saber, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97),

[1] Véanse los documentos GB.328/INS/3 (Add.), párrafo 10, *b);* GB.328/PV, párrafo 25.

[2] Informe VII (1): Derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo, ILC.107/VII/1.

[3] Informe VII (2): Derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo, ILC.107/VII/2.

el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117). La Oficina debería adoptar las medidas complementarias correspondientes. Con respecto al retiro de la Recomendación núm. 7, observó que la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199), junto con el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) eran los instrumentos más actualizados y completos sobre el tema.

La Comisión de Proposiciones recomendó a la Conferencia que adoptara la decisión preliminar, referida en el párrafo 3 del artículo 45 bis del Reglamento de la Conferencia, de someter la propuesta formal destinada a la derogación o al retiro de seis convenios y tres recomendaciones, que figura en el anexo I del presente informe, a una votación final de carácter nominal, que se celebraría el miércoles 5 de junio de 2018.

4. Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio

En su tercera reunión, celebrada en Ginebra del 23 al 27 de abril de 2018, el Comité Tripartito Especial adoptó, en virtud del párrafo 4 del artículo XV del MLC, 2006, una serie de enmiendas al Código relativas a la aplicación de las reglas 2.1 (acuerdos de empleo de la gente de mar), 2.2 (salarios) y 2.5 (repatriación) del MLC, 2006. En virtud del párrafo 5 del artículo XV del MLC, 2006, las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial se presentan a la siguiente reunión de la Conferencia para su aprobación. Tal aprobación requiere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. En consecuencia, las enmiendas que el Comité Tripartito Especial adoptó en su tercera reunión fueron comunicadas por el Presidente de dicho Comité a la Mesa del Consejo de Administración, que a su vez las transmitió a la Conferencia para que las aprobase en su presente reunión. Sobre la base de la decisión adoptada por la Conferencia en su sesión de apertura, se invitó a la Comisión de Proposiciones a tomar nota de estas enmiendas, así como del comentario formulado en las *Actas Provisionales* núm. 1C. Considerando que el Comité Tripartito Especial había adoptado las enmiendas al Código de manera conjunta, estas enmiendas se someterían a la aprobación de la Conferencia en una única votación. La votación nominal debía celebrarse el martes 5 de junio, al mismo tiempo que la votación sobre la derogación y el retiro de los seis convenios y las tres recomendaciones, de conformidad con la decisión adoptada por la Conferencia en su sesión de apertura.

El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron las enmiendas aprobadas por el Comité Tripartito Especial. La Vicepresidenta trabajadora recordó que, conforme a las cifras presentadas por la Oficina Marítima Internacional de la Cámara de Comercio Internacional, seguían produciéndose numerosos incidentes graves de piratería y robos a mano armada contra buques, que acarreaban la muerte de la gente de mar o le ocasionaban lesiones. Estos sucesos también le suponían a la industria elevados costos. Tanto para la gente de mar como para sus familias resultaba fundamental seguir recibiendo los salarios y demás prestaciones durante todo el período en que se prolongara el cautiverio debido a actos de piratería y robos a mano armada contra buques a fin de mitigar los efectos de tales sucesos.

El miembro gubernamental de Francia respaldó las enmiendas al Código del MLC, 2006 y celebró el apoyo prestado por la Oficina al Comité Tripartito Especial. Señaló, además, que el resultado obtenido constituía un interesante ejemplo de los logros que podía alcanzar la OIT cuando todas las partes estaban de acuerdo, pese a la desavenencia inicial sobre la naturaleza del instrumento que iba a adoptarse.

La Comisión de Proposiciones recomendó a la Conferencia que examinara, con miras a su aprobación, las enmiendas al Código del MLC, 2006, adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su tercera reunión y presentadas en el anexo II de este informe, mediante una única votación nominal que se celebraría el 5 de junio de 2018.

5. Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales (2018)

En su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración aprobó las enmiendas al *Reglamento para las Reuniones Regionales* y decidió someter el Reglamento revisado a la Conferencia en su 107.ª reunión (junio de 2018) para su confirmación, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 38 de la Constitución. Se invitó a la Comisión de Proposiciones a examinar el *Reglamento para las Reuniones Regionales* que la Conferencia le remitiera en su sesión de apertura. La Comisión de Proposiciones procedió a este examen sobre la base de las *Actas Provisionales* núm. 1B, en que se presenta el Reglamento revisado, junto con una breve explicación de las enmiendas.

El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la decisión propuesta, que reflejaba los debates mantenidos en dos reuniones consecutivas del Consejo de Administración.

El miembro gubernamental de Francia observó que, si bien su Gobierno habría preferido que el resultado hubiese sido otro, aceptaba que de ahora en adelante debiera solicitar una invitación para asistir a las reuniones regionales en calidad de observador, salvo en el caso de aquella en la que participara como miembro de pleno derecho. Indicó que su Gobierno ya había solicitado ser invitado a la próxima 19.ª Reunión Regional Americana en calidad de observador, y que la cuestión se decidiría en la 333.ª reunión del Consejo de Administración (junio de 2018).

El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la declaración de Francia y anunció que también había solicitado una invitación para estar representado como observador en la 19.ª Reunión Regional Americana.

El Vicepresidente empleador acogió con satisfacción el acuerdo logrado sobre este asunto y declaró que el Grupo de los Empleadores apoyaría las invitaciones.

Un representante del Secretario General (el Consejero Jurídico) recordó que, de acuerdo con el artículo 1, párrafo 3, del *Reglamento revisado para las reuniones regionales,* quien debería invitar a los Miembros de otras regiones a participar en calidad de observadores en las reuniones regionales era el Consejo de Administración.

La Comisión de Proposiciones recomendó a la Conferencia que confirmara el Reglamento para las Reuniones Regionales, en su versión enmendada por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018), que figura en el anexo III del presente informe.

Anexo I

Propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo

Derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018 en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho derogar el Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el Convenio.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho retirar la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento antes citado.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho retirar la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento antes citado.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2018, en su centésima séptima reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación de seis convenios internacionales del trabajo y retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el 5 de junio de dos mil dieciocho retirar la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento antes citado.

Anexo II

Enmienda al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.1

Norma A2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar

Introducir un nuevo párrafo 7, tal como figura a continuación:

7. Todo Miembro deberá exigir que el acuerdo de empleo de la gente de mar continúe teniendo efectos cuando un marino sea mantenido en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, independientemente de que la fecha fijada para su expiración haya vencido o de que cualquiera de las partes haya notificado su suspensión o terminación. A efectos del presente párrafo:

a) el término *piratería* tiene el mismo sentido que en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

b) la expresión *robo a mano armada contra los buques* deberá designar todo acto ilícito de violencia, de detención o de depredación, o amenaza de tales actos, que no sean actos de piratería, cometidos con un propósito personal y dirigidos contra un buque o contra personas o bienes a bordo de éste, dentro de las aguas interiores, aguas archipelágicas o mar territorial de un Estado, o todo acto que tenga por objeto incitar a los actos definidos anteriormente o facilitarlos de manera intencional.

Enmienda al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.2

Norma A2.2 – Salarios

Insertar un nuevo párrafo 7, tal como figura a continuación:

7. Cuando la gente de mar sea mantenida en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, se le deberán seguir pagando sus salarios y otras prestaciones en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar, del convenio colectivo pertinente o de la legislación nacional aplicables, incluido el envío de las remesas conforme a lo previsto en el párrafo 4 de esta norma, durante todo el período de cautiverio y hasta que el marino sea liberado y debidamente repatriado, de conformidad con la norma A2.5.1 o, en caso de que el marino muera durante su cautiverio, hasta la fecha de su muerte determinada con arreglo a la legislación nacional aplicable. Las expresiones *piratería* y *robo a mano armada contra los buques* tienen el mismo significado que en el párrafo 7 de la norma A2.1.

Enmienda al Código del MLC, 2006, relativas a la regla 2.5

Pauta B2.5.1 – Derecho a repatriación

Sustituir el párrafo 8 por el siguiente:

8. El derecho a la repatriación podría expirar si la gente de mar interesada no lo reclama en un período de tiempo razonable, que se ha de determinar en la legislación nacional o en convenios colectivos, salvo cuando la gente de mar permanezca en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques. Las expresiones *piratería* y *robo a mano armada contra los buques* tienen el mismo significado que en el párrafo 7 de la norma A2.1.

Anexo III

Reglamento para las reuniones regionales (2018)

Reglamento para las reuniones regionales [1]

ARTÍCULO 1

Composición de las reuniones regionales

1. Se convocarán reuniones regionales cada cierto tiempo en cada una de las regiones siguientes: Asia y el Pacífico, las Américas, África y Europa. A los fines del presente Reglamento, el Consejo de Administración confeccionará la lista de Miembros de cada región.

2. El Consejo de Administración invitará a cada Estado Miembro a participar en calidad de miembro de pleno derecho en las reuniones regionales de una sola región. Integrarán cada reunión regional dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador de cada miembro de pleno derecho de la reunión regional.

3. El Consejo de Administración podrá invitar a todo Miembro de otra región a participar en la reunión regional como observador.

4. La aceptación por un Miembro de la invitación a hacerse representar en una reunión regional implica que asume la responsabilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita.

5. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus respectivos consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el Miembro de que se trate.

6. Los Miembros harán todo lo posible por promover una representación igual de hombres y mujeres en sus delegaciones.

7. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos en las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo veintiún (21) días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.

8. Los delegados podrán hacerse acompañar de consejeros técnicos, quienes podrán participar en la reunión en las condiciones siguientes:

a) Los consejeros técnicos podrán hacer uso de la palabra únicamente a petición del delegado al que acompañan y no podrán votar.

b) Cualquier delegado podrá designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, mediante nota escrita dirigida al presidente.

[1] Las disposiciones de este *Reglamento,* en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.

c) Todo consejero técnico que actúe en calidad de suplente de su delegado tendrá derecho a voz y voto, en las mismas condiciones que el delegado que reemplaza.

9. También podrán asistir a la reunión personalidades eminentes, como los ministros de los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho, o de las provincias o estados que forman parte de dichos Estados, cuyos departamentos se ocupen de las cuestiones que se discutan en la reunión y que no sean delegados o consejeros técnicos.

10. Todo Estado que no sea Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que haya sido invitado a una reunión por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá hacerse representar en la misma por una delegación de observadores.

11. Los movimientos de liberación reconocidos por la Unión Africana o por la Liga de Estados Árabes que hayan sido invitados por el Consejo de Administración podrán estar representados en la reunión por una delegación de observadores.

12. Representantes de organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, y de organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración, a título individual o en virtud de acuerdos permanentes, a hacerse representar en la reunión podrán asistir a la misma en calidad de observadores.

13. Miembros de la Mesa del Consejo de Administración que no sean delegados acreditados ante la reunión regional podrán asistir a la reunión.

ARTÍCULO 2

Orden del día y lugar de celebración de las reuniones regionales

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones regionales.

2. El Consejo de Administración decidirá la fecha y el lugar de celebración de la reunión regional. Todo Estado Miembro que se ofrezca como anfitrión de una reunión regional deberá garantizar — antes de que el Consejo de Administración decida el lugar de celebración — cuando menos el mismo grado de protección que el concedido en virtud de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, y su anexo I, relativo a la Organización Internacional del Trabajo. El Estado Miembro concluirá con la Oficina Internacional del Trabajo un acuerdo al que se incorporarán las cláusulas estándar establecidas en el anexo al presente Reglamento.

ARTÍCULO 3

Forma que revisten las decisiones de las reuniones regionales

Salvo indicación concreta del Consejo de Administración en sentido contrario, las decisiones de las reuniones regionales revestirán la forma de conclusiones sobre cuestiones relacionadas con el punto del orden del día, o de resoluciones dirigidas al Consejo de Administración. Esas decisiones se consignarán en un informe de la reunión que se presentará al Consejo de Administración.

ARTÍCULO 4

Informes para las reuniones regionales

1. La Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe sobre el punto del orden del día.

2. La Oficina remitirá el informe de manera que los gobiernos lo reciban por lo menos dos meses antes de la apertura de la reunión. La Mesa del Consejo de Administración podrá fijar intervalos más reducidos cuando así lo exijan circunstancias excepcionales.

ARTÍCULO 5

Mesa de la reunión

1. Cada reunión regional elegirá una Mesa compuesta de un presidente y tres vicepresidentes de entre los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho.

2. Los tres vicepresidentes serán elegidos de acuerdo con la designación respectiva de los delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores.

ARTÍCULO 6

Funciones de la Mesa

1. El presidente se encargará de abrir y levantar las sesiones, dar cuenta a la reunión de las comunicaciones que le conciernan, dirigir los debates, mantener el orden, velar por el cumplimiento del presente Reglamento, plantear las cuestiones que requieran decisión y proclamar los resultados de toda votación.

2. El presidente no podrá tomar parte en los debates ni en las votaciones, pero podrá designar un delegado suplente, de conformidad con las disposiciones del párrafo 8, *b),* del artículo 1 del presente Reglamento.

3. En ausencia del presidente durante una sesión o parte de una sesión, los vicepresidentes sustituirán al presidente por turnos.

4. Cuando sustituya al presidente, el vicepresidente tendrá los mismos derechos y deberes que el presidente.

5. La Mesa de la reunión se encargará de establecer su programa de trabajo, organizar las discusiones y determinar, si fuere el caso, la duración de los discursos, así como de fijar la fecha y hora de las sesiones de la reunión y de sus órganos subsidiarios, si los hubiere; comunicará asimismo a la reunión cualquier cuestión sujeta a controversia que requiera decisión para el debido desarrollo de las labores.

ARTÍCULO 7

Secretaría

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, que se encarga de la organización de la reunión, es responsable del funcionamiento de la secretaría general de la reunión y de los servicios de secretaría bajo su control, ya sea directamente o por intermedio de la persona que al efecto designe como representante.

ARTÍCULO 8

Comisiones

Cada reunión regional constituirá una Comisión de Verificación de Poderes y cualquier otro órgano que considere conveniente. Todo órgano subsidiario así constituido habrá de regirse *mutatis mutandis* por el presente Reglamento, a menos que la reunión tome otra decisión.

ARTÍCULO 9

Verificación de poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes estará integrada por un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador, todos ellos procedentes de los Miembros que participan en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho.

2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta por la que se alegue que un delegado o consejero técnico trabajador o empleador no ha sido designado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 5 del artículo primero del presente Reglamento. La Comisión también podrá examinar, si se dispusiere de tiempo para ello, toda queja en que se alegue que un Miembro no ha cumplido con la responsabilidad, en virtud del párrafo 4 del artículo primero del presente Reglamento, de pagar los gastos de viaje y de estancia de la delegación tripartita. La Comisión también podrá recibir y examinar comunicaciones.

3. Se admitirán protestas y quejas en los casos siguientes:

a) si la protesta o la queja hubiera llegado a poder de la secretaría de la reunión en un plazo máximo de dos horas contado desde la hora de apertura prevista para la reunión, salvo que la Comisión considere que hubo motivos válidos por los cuales no fue posible respetar el plazo previsto;

b) si los autores de la protesta o la queja no fueran anónimos;

c) si el autor de la protesta no fuera consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta la protesta, y

d) si la protesta o la queja no se basara en hechos o alegaciones que la Conferencia Internacional del Trabajo o una reunión regional anterior ya haya discutido y declarado no pertinentes o infundados.

4. La Comisión de Verificación de Poderes deberá presentar con prontitud su informe a la reunión, la cual solicitará a la Oficina que someta dicho informe a la atención del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 10

Derecho al uso de la palabra

1. Nadie podrá hacer uso de la palabra en la reunión sin haber pedido y obtenido el permiso del presidente, quien concederá normalmente el uso de la palabra a los oradores en el mismo orden en que lo hayan solicitado, teniendo presente que se debería dar prioridad a los delegados.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante podrán hacer uso de la palabra, previa autorización del presidente.

3. Las personas con derecho a participar en la reunión en virtud de los párrafos 3, 9, 10, 11 ó 13 del artículo 1, así como representantes de las organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, podrán hacer uso de la palabra en el transcurso de cualquier discusión en sesión plenaria, previa autorización del presidente.

4. Representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, con derecho a participar en la reunión en virtud del párrafo 12 del artículo 1 podrán pronunciar, hacer o circular declaraciones para informar a la reunión sobre cuestiones que figuren en su orden del día, previa autorización del presidente y de los vicepresidentes. De no llegarse a un acuerdo, el presidente someterá la cuestión a la reunión para que se resuelva sin discusión.

5. Con la venia del presidente, miembros de la Mesa del Consejo de Administración podrán hacer uso de la palabra en la reunión.

6. El presidente podrá retirar el uso de la palabra a todo orador cuyas observaciones no sean pertinentes en relación con el tema que es objeto de discusión.

7. Salvo consentimiento expreso de la Mesa de la reunión, ningún discurso excederá de cinco minutos.

8. Cuando durante la reunión se celebren discusiones en forma de debates interactivos, los invitados que no pertenezcan a una de las categorías de personas indicadas en los párrafos 3 y 4 podrán participar en la discusión, y el presidente podrá delegar en esas personas la autoridad de dirigir los debates. El artículo 10, párrafo 7, no se aplica a esos debates.

ARTÍCULO 11

Mociones, resoluciones y enmiendas

1. A reserva de las siguientes reglas, todo delegado procedente de uno de los Miembros que participen en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho podrá presentar mociones, resoluciones o enmiendas.

2. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.

3. 1) Las mociones de orden podrán presentarse sin aviso previo y sin remitirse por escrito a la secretaría de la reunión. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.

2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:

a) la devolución de la cuestión;

b) aplazar el examen de la cuestión;

c) levantar la sesión;

d) aplazar la discusión de un punto determinado;

e) proponer la clausura del debate.

4. 1) Ninguna resolución podrá presentarse en una sesión de la reunión, si el texto no ha sido depositado con un día de anticipación en la secretaría de la reunión.

2) Toda resolución así depositada deberá traducirse y distribuirse por la secretaría a más tardar durante la sesión precedente a la sesión en que dichas resoluciones hayan de discutirse.

3) Toda enmienda a una resolución podrá presentarse sin aviso previo, siempre que se deposite en la secretaría de la reunión una copia del texto de la enmienda antes de ponerse a discusión.

5. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.

2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las disposiciones siguientes:

a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;

b) se podrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después de que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada, y

c) si como resultado de una votación se enmendase una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la reunión para su votación final.

6. La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada. Cualquier delegado, sin aviso previo, podría presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.

7. Cualquier delegado podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia de las reglas y el presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada.

ARTÍCULO 12

Votación y quórum

1. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [2], cada delegado y delegada procedente de uno de los Miembros que participen en la reunión regional en calidad de miembros de pleno derecho podrá ejercer de manera individual su derecho de voto respecto de todas las cuestiones sometidas a la reunión.

[2] El párrafo 4 del artículo 13 dice lo siguiente: «El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro».

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiera designado a uno de los delegados no gubernamentales que tiene derecho a designar, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a asistir a la reunión y hacer uso de la palabra, pero no a votar.

3. Siempre que sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso. En los casos en que la falta de consenso haya sido debidamente comprobada y declarada por el presidente, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos por los delegados presentes en la sesión y con derecho de voto.

4. Como norma general, la votación será a mano alzada.

5. Una votación se considerará nula si el número total de votos a favor y en contra es inferior a la mitad del número de delegados a la reunión con derecho a votar.

6. El resultado de la votación será registrado por la secretaría y proclamado por el presidente.

7. No se adoptará ninguna resolución, conclusión, informe, enmienda o moción que haya recibido igual número de votos a favor y en contra.

ARTÍCULO 13

Idiomas

El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión y podrá pedir a la secretaría que adopte las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta los recursos financieros disponibles.

ARTÍCULO 14

Autonomía de los Grupos

A reserva de lo que establezca este Reglamento, cada Grupo podrá fijar su propio procedimiento.

Anexo

Cláusulas estándar del acuerdo para acoger reuniones regionales

Organización

1. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, la OIT será plenamente responsable de que la organización y la celebración de la reunión se realicen de conformidad con el *Reglamento para las reuniones regionales* de la OIT y demás reglamentos, reglas y prácticas pertinentes de la OIT.

2. Sin perjuicio del párrafo anterior, la OIT será la única responsable, en particular, de:

   i) conceder las acreditaciones a los participantes de la reunión en virtud de las reglas y prácticas aplicables de la OIT;

   ii) dirigir la preparación y el desarrollo de la reunión de conformidad con el Reglamento para las reuniones regionales de la OIT, y

   iii) preparar el programa de la reunión.

3. El Gobierno proporcionará apoyo a la OIT para las cuestiones de protocolo y seguridad, en particular en lo que respecta a la recepción y el trato que debe dispensarse a los jefes de Estado, jefes de gobierno y ministros gubernamentales que asistan a la reunión.

Privilegios, inmunidades y facilidades

4. El lugar de la celebración de la reunión se considerará parte integral de los locales de la OIT a los efectos del artículo III, sección 5, de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados.

5. El gobierno aplicará a la OIT, su propiedad, sus fondos y activos, a sus funcionarios y expertos, y a todos los representantes de los Estados Miembros, observadores y personalidades eminentes invitados a la reunión, las disposiciones de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, y su anexo I, relativo a la OIT.

6. El gobierno garantizará procedimientos expeditos a fin de facilitar los viajes hasta y desde [nombre del país anfitrión], y la estancia en el país para todas las personas enumeradas en el párrafo anterior, así como sus familiares, durante todo el período que se prolonguen sus funciones, misiones o estancias en relación con la reunión o derivadas de ésta.

7. Todas las personas enumeradas en el párrafo [x] tendrán derecho a entrar y salir de [nombre del país anfitrión] y no se impedirán en modo alguno sus desplazamientos al lugar de celebración de la reunión ni desde éste.

8. Los representantes consulares en el extranjero recibirán instrucciones para que concedan visados a los funcionarios de la OIT y a los representantes de los Estados Miembros invitados a la reunión sin demoras ni períodos de espera, sin exigir la comparecencia del solicitante ni el pago de tasas. La OIT facilitará al gobierno los nombres de los funcionarios de la OIT y las personalidades eminentes, así como la lista

oficial de delegaciones publicada por la OIT, que puede servir como base para la verificación de las delegaciones de los Estados Miembros. Se expedirán visados mediante un procedimiento expedito a todas las demás personas enumeradas en el párrafo [x].

9. El gobierno adoptará todas las medidas necesarias y apropiadas para brindar una seguridad adecuada durante toda la reunión en estrecha cooperación con la OIT y, en particular, respetando plenamente los privilegios e inmunidades de la OIT.

10. El gobierno adoptará las disposiciones administrativas pertinentes para la remisión o reembolso de la cantidad correspondiente al impuesto al consumo u otro impuesto o derecho aplicable a la compra por la OIT de bienes y servicios para su uso oficial en relación con la reunión.

Logotipo y nombre

11. Las Partes acuerdan que el único logotipo de la reunión será el logotipo creado por la OIT. La OIT es titular de todos los derechos de propiedad intelectual contenidos en el logotipo.

12. La OIT concede al gobierno, y el gobierno acepta, una licencia mundial, exclusiva e intransferible para utilizar el logotipo de la reunión únicamente con fines relacionados con la organización y la celebración exitosa de la reunión.

13. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, ni el Gobierno ni ninguna otra entidad que actúe en su nombre utilizará el nombre o el emblema de la OIT, en forma alguna y para ningún fin, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la OIT.

14. Salvo que se disponga expresamente otra cosa en el presente acuerdo, ni el gobierno ni ninguna otra entidad que actúe en su nombre utilizará el título de la reunión, a saber «…», ni ningún acrónimo del mismo, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la OIT.

Responsabilidad

15. El gobierno indemnizará y eximirá a la OIT de toda responsabilidad respecto de cualquier procedimiento, reclamación o demanda por cualesquiera lesiones o daños que puedan sufrir las personas o las instalaciones proporcionadas por el gobierno, salvo que dichas lesiones o daños hayan sido provocados por negligencia grave o dolo de la OIT o sus funcionarios.

Enmiendas

16. Las Partes podrán modificar cualquiera de los términos del presente acuerdo, excepto las disposiciones relativas a los privilegios e inmunidades de la OIT y su propiedad intelectual, mediante acuerdo mutuo por escrito firmado por sus representantes autorizados.

Resolución de litigios

17. Las Partes pondrán todo su empeño en resolver amistosamente todos los litigios, controversias o reclamaciones que resulten del presente acuerdo o se refieran a su interpretación. Todo litigio, controversia o reclamación que resulte del presente acuerdo o se refiera a él se resolverá mediante negociaciones directas entre las Partes.

Cancelación, aplazamiento o terminación

18. La OIT, en su calidad de organización intergubernamental, podrá, a instancia de su Consejo de Administración, posponer, cancelar o trasladar la reunión. En tal caso, la OIT informará debidamente al gobierno de dicha decisión. El acuerdo terminará inmediatamente y cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

19. Si la reunión se cancela o se pospone por decisión mutua del gobierno y la OIT, incluido en caso de fuerza mayor, el presente acuerdo terminará inmediatamente y cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

20. En caso de cancelación, interrupción o aplazamiento de la reunión, o modificación del lugar de celebración por cualquiera de las Partes, la otra Parte tendrá derecho a terminar el presente acuerdo. Las Partes se consultarán mutuamente por lo menos treinta (30) días antes de dicha terminación. En caso de que se produzca una terminación de ese tipo, cada una de las Partes será responsable de sus propios costos.

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

4B

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: jueves 7 de junio de 2018

Sesión plenaria

Presentación del informe de la Comisión de Proposiciones del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de las votaciones nominales

Índice

Página

Presentación del informe de la Comisión de Proposiciones del que la Conferencia toma nota 1

Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62 2

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio 3

Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales (2018) 3

Proclamación del resultado de las votaciones nominales 4

Derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21) 4

Derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50) 4

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64) 4

Derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65) 5

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86) 5

Derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104) 5

Retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7) 5

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61) 6

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62) 6

Aprobación de tres enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada..... 6

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21) 7

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)..... 12

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64) 17

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65) 22

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86) 27

Votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104) 32

Votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7) 37

Votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61) 41

Votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)..... 45

Votación nominal relativa a las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada 50

Lunes 4 de junio de 2018, a las 10 horas

Presidente: Sr. Elmiger, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Presentación del informe de la Comisión de Proposiciones del que la Conferencia toma nota

El Presidente
(original francés)

Es para mí un honor declarar abierta la sexta sesión de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta mañana abriremos la sesión con la presentación del informe de la Comisión de Proposiciones, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 4A. El Sr. Aguirre Martínez, Embajador de Paraguay y Presidente de la Comisión de Proposiciones, nos va a presentar el informe.

Sr. Aguirre Martínez
Presidente de la Comisión de Proposiciones

Es para mí un honor presentarles el informe de la Comisión de Proposiciones, que se reunió el lunes 28 de mayo por la tarde. El informe figura en las *Actas Provisionales* núm. 4A.

La Comisión examinó los tres temas que le remitió la Conferencia.

El primer tema es el punto VII del orden del día de la reunión de la Conferencia referente a la derogación de seis convenios y al retiro de tres recomendaciones, a saber: el Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21), el Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50), el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), el Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65), el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86), el Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104), la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61), y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62).

En segundo lugar, la Comisión examinó el punto VIII del orden del día relativo a la aprobación de tres enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 en su versión enmendada (MLC, 2006).

En tercer y último lugar, la Comisión examinó la versión revisada del *Reglamento para las reuniones regionales* (2018) propuesta para su confirmación.

Las conclusiones de la Comisión sobre estos tres temas fueron adoptadas de manera unánime.

Respecto al primer tema, la Comisión recomienda que la Conferencia adopte la decisión preliminar mencionada en el párrafo 3 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia, a saber, que se someta a una votación final la propuesta formal destinada a la

derogación de los seis convenios y al retiro de las tres recomendaciones que figura en el anexo I del informe.

En lo relativo a las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que figuran en el anexo II del informe, la Comisión recomienda asimismo que la Conferencia las apruebe mediante una votación nominal.

La Comisión recomendó que todas estas votaciones tuvieran lugar al mismo tiempo, el martes 5 de junio por la mañana.

Por último, la Comisión de Proposiciones recomienda a la Conferencia que confirme la versión revisada del *Reglamento para las reuniones regionales* preparada por el Consejo de Administración. De ser confirmada, esta nueva versión del *Reglamento* ya se aplicaría a la próxima Reunión Regional Americana, que se celebrará en octubre de 2018.

Todas estas recomendaciones han sido precedidas por un trabajo preparatorio considerable por parte de distintos comités y grupos de trabajo tripartitos que merecen nuestro reconocimiento y agradecimiento.

Por otra parte, quisiera destacar la importancia de esta labor constante de actualización del conjunto normativo de la Organización, ya sea mediante el ágil mecanismo de enmienda al Convenio sobre el trabajo marítimo o mediante la derogación o el retiro de las normas internacionales del trabajo obsoletas.

Quisiera concluir dirigiendo, asimismo, unas palabras de agradecimiento a los otros miembros de la Mesa de la Comisión, el Sr. Matsui, Vicepresidente empleador, y la Sra. Passchier, Vicepresidenta trabajadora.

Con esto queda presentado el informe de la Comisión de Proposiciones a la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Presidente
(original francés)

Como ha indicado su Presidente, la Comisión de Proposiciones ha formulado una serie de recomendaciones, que somete a la Conferencia, relativas a los puntos VII y VIII del orden del día, así como al *Reglamento para las reuniones regionales,* respecto de las que es necesario que la Conferencia adopte una decisión.

Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62

Por lo que se refiere, en primer lugar, al punto VII del orden del día de la Conferencia, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la decisión preliminar de someter a una votación final de carácter nominal, que tendría lugar mañana, 5 de junio de 2018, la propuesta formal de derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, así como la propuesta de retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62, que figuran en el anexo I del informe de la Comisión de Proposiciones?

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la propuesta?

(Se aprueba la propuesta.)

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio

A continuación, pasaré a ocuparme del punto VIII del orden del día de la Conferencia.

¿Debo considerar, asimismo, que, con miras a su aprobación, la Conferencia acuerda someter a una única votación nominal, que también se celebraría el 5 de junio de 2018 por la mañana, las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), presentadas en el anexo II del informe de la Comisión de Proposiciones?

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la propuesta?

(Se aprueba la propuesta.)

Confirmación del Reglamento para las reuniones regionales (2018)

Por último, ¿debo considerar que la Conferencia confirma el *Reglamento para las reuniones regionales,* en su forma revisada por el Consejo de Administración en su 332.ª reunión, celebrada en marzo de 2018, que figura en el anexo III del informe de la Comisión de Proposiciones?

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia confirma el *Reglamento para las reuniones regionales* (2018)?

(Se confirma el Reglamento.)

Para concluir, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del informe de la Comisión de Proposiciones?

(La Conferencia toma nota del informe.)

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Martes 5 de junio de 2018, a las 14.35 horas

Presidenta: Sra. Gono, Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Proclamación del resultado de las votaciones nominales

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la novena sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Comenzaré anunciando los resultados de las votaciones nominales sobre la derogación de seis convenios internacionales del trabajo y el retiro de tres recomendaciones internacionales del trabajo.

Derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21), es el siguiente: 381 votos a favor, 2 votos en contra y 7 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 21.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50), es el siguiente: 382 votos a favor, 2 votos en contra y 6 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 50.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), es el siguiente: 382 votos a favor, 2 votos en contra y 6 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 64.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65), es el siguiente: 382 votos a favor, 2 votos en contra y 6 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 65.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86), es el siguiente: 381 votos a favor, 3 votos en contra y 6 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 86.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)

El resultado de la votación nominal final sobre la derogación del Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104) es el siguiente: 380 votos a favor, 2 votos en contra y 8 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se deroga el Convenio núm. 104.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7)

El resultado de la votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7), es el siguiente: 385 votos a favor, 2 votos en contra y 3 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se retira la Recomendación núm. 7.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61)

El resultado de la votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61), es el siguiente: 385 votos a favor, 2 votos en contra y 3 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se retira la Recomendación núm. 61.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)

El resultado de la votación nominal final sobre el retiro de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62), es el siguiente: 383 votos a favor, 3 votos en contra y 4 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se retira la Recomendación núm. 62.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Aprobación de tres enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada

Anunciaré ahora el resultado de la votación sobre las tres enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada. El resultado de la votación nominal es el siguiente: 372 votos a favor, 1 voto en contra y 17 abstenciones. El quórum se fijó en 295.

(Se aprueban las tres enmiendas.)

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión.)

Un Gobierno ha pedido la palabra para explicar su voto. Por lo tanto, doy la palabra al Gobierno de Suiza.

Sra. Berset Bircher
Gobierno (Suiza)
(original francés)

Suiza se ha abstenido durante la votación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada. Aunque Suiza apoya los principios recogidos en esas enmiendas, se ha abstenido por dos motivos.

El Comité Tripartito Especial se reunió muy poco tiempo antes de la celebración de la presente reunión de la Conferencia, de modo que no ha sido posible realizar una consulta adecuada a nivel nacional. Y, hasta ahora, los interlocutores sociales suizos no han alcanzado un acuerdo sobre el contenido de estas enmiendas.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

3A

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Fecha: domingo, 27 de mayo de 2018

Informes relativos a los poderes

Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

(Ginebra, 27 de mayo de 2018)

Índice

Página

Composición de la Conferencia y quórum 2

Observadores 3

Organizaciones invitadas y movimiento de liberación 3

10. Este informe se prepara de conformidad con el párrafo 2 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo el cual establece que: «El Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes y lo someterá, juntamente con éstos, al examen de los delegados la víspera de la sesión de apertura, debiéndose publicar dicho informe como apéndice al *Acta* de la primera sesión».

11. Los poderes se componen de las designaciones presentadas por los gobiernos, de conformidad con los párrafos 8 y 9 del artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se comunican a la Oficina Internacional del Trabajo. La composición de cada delegación y el procedimiento de designación de los delegados y de los consejeros técnicos convocados a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se rigen por lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución [1].

12. En caso de impugnación, la Conferencia examina estas designaciones y decide si los delegados y los consejeros técnicos han sido designados en conformidad con las disposiciones pertinentes de la Constitución. La Conferencia ejerce esta facultad según el procedimiento previsto en los artículos 5 y 26 a 26 *quater* de su Reglamento, mediante su Comisión de Verificación de Poderes [2].

13. El presente informe también sirve para fijar provisionalmente el quórum necesario para que sean válidas las votaciones, de conformidad con el apartado 2 del párrafo 1 del artículo 20 del Reglamento de la Conferencia.

14. En el cuadro adjunto, que se preparó el domingo, 27 de mayo de 2018, a las 17.30 horas, se indica la composición numérica de las delegaciones que asisten a la Conferencia, con arreglo a los poderes otorgados a esa fecha y hora. A este respecto, conviene señalar que las personas designadas simultáneamente como delegados suplentes y consejeros técnicos figuran en este cuadro en calidad de consejeros técnicos.

15. A la fecha, 166 Estados Miembros han comunicado los nombres de los miembros de sus delegaciones. De entre ellos 103 (nueve menos que el año pasado) depositaron los poderes de sus delegaciones el 7 de mayo de 2018 a más tardar, es decir, en el plazo que ha sido fijado de 21 días antes de la fecha señalada para la apertura de la Conferencia. Este plazo toma en consideración el hecho de que la sesión de este año se llevará nuevamente a cabo, en un período de dos semanas, con el mismo número alto de participantes cuyos poderes y visas deberán ser tratados por la Oficina y las autoridades suizas respectivamente. En la *Lista provisional de delegaciones,* que se publica el día de la inauguración de la Conferencia, figuran los nombres de los participantes que se acreditaron a más tardar el domingo 27 de mayo de 2018 a las 17.30 horas.

16. En relación con las delegaciones incompletas, aunque la Conferencia y la Comisión de Verificación de Poderes ya subrayaron en ocasiones anteriores que el artículo 3 de la Constitución impone a cada gobierno la obligación de enviar a la Conferencia una delegación completa, cuatro Estados Miembros (Armenia, Brunei Darussalam, Islas Salomón y Tayikistán) acreditaron una delegación exclusivamente gubernamental. Además, dos Estados Miembros (Montenegro y Yemen) designaron un delegado de los trabajadores, pero no uno de los empleadores. Mientras, otro Estado Miembro, las Filipinas, designó un delegado de los empleadores pero no uno de los trabajadores.

[1] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907.

[2] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO.

17. Veintisiete gobiernos (comparados con 48 el año pasado) no han confirmado que cubrirán los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos según lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución.

18. Para mayor claridad, al establecer los poderes de sus delegados y consejeros técnicos y para acelerar la inscripción de éstos en el Sistema de Gestión de Conferencias, se ruega a los gobiernos utilizar el sistema de acreditación en línea [3] que la Oficina pone a disposición para la designación de las delegaciones.

19. Se solicita a los delegados y consejeros técnicos tengan a bien registrarse personalmente ante el servicio de inscripción ubicado en el pabellón de la OIT [4] pues el quórum diario se calcula en función del número de delegados realmente inscritos. Para las personas que desean verificar el estado de su acreditación, un sitio en internet en tiempo real puede ser consultado [5].

Composición de la Conferencia y quórum

20. Hoy día están acreditados ante la Conferencia 319 delegados gubernamentales, 160 delegados de los empleadores y 161 delegados de los trabajadores, o sea, un total de 640 delegados.

21. Hay, además, 1 187 consejeros técnicos gubernamentales, 574 consejeros técnicos de los empleadores y 790 consejeros técnicos de los trabajadores, o sea, un total de 2551 consejeros técnicos.

22. Un total de 3 191 delegados y consejeros técnicos ha sido designado para participar en las labores de la Conferencia de conformidad con lo dispuesto en la Constitución

23. Catorce Miembros acreditados ante la Conferencia están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización, razón por la cual, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, de momento no pueden tomar parte en las votaciones que se celebran en el pleno de la Conferencia ni en las comisiones. Estos países son: Afganistán, Cabo Verde, Comoras, Djibouti, Gabón, Guinea Ecuatorial, Islas Salomón, Libia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Tayikistán y Venezuela (República Bolivariana de). Por esta razón, en el cálculo del quórum no se contabilizan 48 delegados. Tampoco se toma en cuenta tres delegados que, con arreglo al párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución, no pueden votar por estar incompleta la delegación a la que pertenecen (Filipinas, Montenegro y Yemen, véase el párrafo 7).

24. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución y con el artículo 20 del Reglamento de la Conferencia, el quórum necesario para que la votación sea válida será provisionalmente de 295 [6].

[3] http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx.

[4] Para información por favor remítase a la Guía para la Conferencia en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS_626741/lang--es/index.htm.

[5] http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=3.

[6] Es decir, la mitad del número total de delegados acreditados (640), después de haberse descontado el número de delegados sin derecho a voto por estar sus países atrasados en el pago de las contribuciones (48) o por pertenecer a delegaciones incompletas de empleadores o trabajadores (3).

Observadores

25. Dos delegaciones de observadores designadas ante la Conferencia (Bután y la Santa Sede).

Organizaciones invitadas y movimiento de liberación

26. También asisten a la Conferencia:

- representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, invitados en virtud del párrafo 1 del artículo II, relativo a la representación recíproca, del Acuerdo concertado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946, como también, representantes de otras organizaciones internacionales de carácter oficial, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *b),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;

- representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las cuales se mantienen relaciones consultivas, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;

- representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales, también invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y

- una delegación de Palestina, como movimiento de liberación invitado de conformidad con el párrafo 3, *k),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

27. Los representantes indicados en el párrafo anterior figuran en la *Lista provisional de delegaciones,* publicada como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia.

Ginebra, 27 de mayo de 2018

(Firmado) Luc Cortebeeck,
Presidente
del Consejo de Administración

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

1) Delegados gubernamentales
2) Delegados de los empleadores
3) Delegados de los trabajadores
4) Consejeros gubernamentales
5) Consejeros de los empleadores
6) Consejeros de los trabajadores

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán	2	1	1	3	-	1
Albania	2	1	1	6	1	3
Alemania	2	1	1	10	3	8
Angola	2	1	1	3	-	-
Antigua y Barbuda	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	14	2	2
Argelia	2	1	1	8	7	6
Argentina	2	1	1	9	10	9
Armenia	2	-	-	1	-	-
Australia	2	1	1	8	3	3
Austria	2	1	1	8	2	6
Azerbaiyán	2	1	1	6	4	6
Bahamas	2	1	1	3	-	2
Bahrein	2	1	1	4	6	5
Bangladesh	2	1	1	19	10	6
Barbados	2	1	1	3	-	2
Belarús	2	1	1	9	2	8
Bélgica	2	1	1	14	5	10
Belice	-	-	-	-	-	-
Benin	2	1	1	8	1	6
Bolivia, Estado Plurinacional de	2	1	1	6	2	1
Bosnia y Herzegovina	2	1	1	2		
Botswana	2	1	1	7	-	10
Brasil	2	1	1	11	10	10
Brunei Darussalam	2	1	1	2	-	-
Bulgaria	2	1	1	7	4	2
Burkina Faso	2	1	1	16	3	6
Burundi	2	1	1	2	-	-
Cabo Verde	2	1	1	2	-	-
Camboya	2	1	1	4	-	4
Camerún	2	1	1	7	6	10
Canadá	2	1	1	15	4	5
República Centroafricana	2	1	1	5	1	3
Colombia	2	1	1	4	10	8
Comoras	2	1	1	2	3	2
Congo	2	1	1	18	10	7
Islas Cook	2	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	14	7	10
Costa Rica	2	1	1	3	2	2
Côte d'Ivoire	2	1	1	20	10	10
Croacia	2	1	1	2	3	-
Cuba	2	1	1	5	1	2
Chad	2	1	1	13	1	4
República Checa	2	1	1	6	3	4
Chile	2	1	1	10	9	8
China	2	1	1	16	8	8
Chipre	2	1	1	2	4	7
Dinamarca	2	1	1	10	2	6
Djibouti	2	1	1	1	1	2
Dominica	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	2	1	1	3	3	10
Ecuador	2	1	1	4	1	-
Egipto	2	1	1	12	6	9
El Salvador	2	1	1	2	-	3
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	8	4	4
Eritrea	2	1	1	2	-	-
Eslovaquia	2	1	1	3	3	3
Eslovenia	2	1	1	3	1	1
España	2	1	1	5	4	10
Estados Unidos	2	1	1	11	4	4
Estonia	2	1	1	7	1	1
Etiopía	2	1	1	2	5	10
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	2	1	1	1	-	1
Fiji	2	1	1	2	-	-
Filipinas	2	1	1	12	10	9
Finlandia	2	1	1	4	3	3
Francia	2	1	1	11	1	9
Gabón	2	1	1	16	5	10
República Islámica de Gambia	-	-	-	-	-	-
Georgia	2	1	1	2	6	6
Ghana	2	1	1	10	10	8
Granada	-	-	-	-	-	-
Grecia	2	1	1	7	6	4
Guatemala	2	1	1	6	7	3
Guinea	2	1	1	17	10	10
Guinea-Bissau	-	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	-	-	-	-	-	-
Guyana	-	-	-	-	-	-
Haití	2	1	1	3	-	-
Honduras	2	1	1	1	1	1
Hungría	2	1	1	3	3	4
India	2	1	1	18	10	10
Indonesia	2	1	1	20	10	10
República Islámica del Irán	2	1	1	6	9	9
Iraq	2	1	1	4	10	9
Irlanda	2	1	1	6	3	3
Islandia	2	1	1	2	1	1
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Israel	2	1	1	5	-	2
Italia	2	1	1	4	1	6
Jamaica	2	1	1	2	-	-
Japón	2	1	1	13	4	10
Jordania	2	1	1	4	1	7
Kazajstán	2	1	1	2	1	3
Kenya	2	1	1	11	10	10
Kirguistán	2	1	1	1	-	-
Kiribati	-	-	-	-	-	-
Kuwait	2	1	1	3	2	3
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	1	2	2
Lesotho	2	1	1	4	-	-
Letonia	2	1	1	3	-	1
Líbano	2	1	1	6	8	10
Liberia	2	1	1	3	4	10
Libia	2	1	1	11	2	2
Lituania	2	1	1	1	-	-
Luxemburgo	2	1	1	2	6	8
Madagascar	2	1	1	3	1	-
Malasia	2	1	1	7	1	10
Malawi	2	1	1	7	2	-
Maldivas	2	1	1	1	-	-
Malí	2	1	1	20	2	5
Malta	2	1	1	12	5	3
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Marruecos	2	1	1	13	4	10
Mauricio	2	1	1	4	1	-
Mauritania	2	1	1	5	-	5
México	2	1	1	10	9	9
Moldova, República de	2	1	1		1	
Mongolia	2	1	1	4	2	3
Montenegro	2	1	1	2	-	1
Mozambique	2	1	1	6	-	2
Myanmar	2	1	1	10	3	9
Namibia	2	1	1	6	1	1
Nepal	2	1	1	7	4	10
Nicaragua	1	-	1	-	-	-
Niger	2	1	1	12	10	10
Nigeria	2	1	1	18	7	9
Noruega	2	1	1	5	4	6
Nueva Zelandia	2	1	1	3	1	1
Omán	2	1	1	5	10	8
Países Bajos	2	1	1	12	2	6
Pakistán	2	1	1	5	-	-
Palau	-	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	8	3	3
Papua Nueva Guinea	2	-	-	-	-	-
Paraguay	2	1	1	6	-	9
Perú	2	1	1	6	4	4
Polonia	2	1	1	5	5	5
Portugal	2	1	1	10	8	10
Qatar	2	1	1	3	1	1
Reino Unido	2	1	1	17	4	7
Rep. Democrática del Congo	2	1	1	15	7	8
Rumania	2	1	1	8	4	8
Federación de Rusia	2	1	1	15	5	7
Rwanda	2	1	1	1	-	1
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-
Samoa	2	1	1	-	-	-
San Marino	2	1	1	1	3	2
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	2	1	1	1	-	-
Senegal	2	1	1	15	1	10
Serbia	2	1	1	2	1	3
Seychelles	2	1	1	-	-	-
Sierra Leona	2	1	1	1	-	2
Singapur	2	1	1	11	6	9
República Árabe Siria	2	1	1	-	1	3
Somalia	2	1	1	3	1	4
Sri Lanka	2	1	1	9	-	7
Sudáfrica	2	1	1	13	4	7
Sudán	2	1	1	7	-	6
Sudán del Sur	2	1	1	14	1	4
Suecia	2	1	1	5	6	5
Suiza	2	1	1	10	5	8
Suriname	2	1	1	-	-	-
Swazilandia	2	1	1	9	2	4
Tailandia	2	1	1	20	10	10
República Unida de Tanzanía	2	1	1	14	5	7
Tayikistán	-	-	-	-	-	-
Timor-Leste	2	-	-	1	-	-
Togo	2	1	1	11	7	5
El Reino de Tonga	2	1	1	-	-	-
Trinidad y Tabago	-	-	-	-	-	-
Túnez	2	1	1	7	4	7
Turkmenistán	2	1	1	3	-	-
Turquía	2	1	1	16	9	8
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Ucrania	2	1	1	3	1	9
Uganda	2	1	1	10	10	10
Uruguay	2	1	1	5	2	2
Uzbekistán	2	1	1	2	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	1	5	8	10
Viet Nam	2	1	1	7	3	2
Yemen	2	-	-	1	-	-
Zambia	2	1	1	19	8	8
Zimbabwe	2	1	1	8	3	5

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	335	162	163	1141	550	781

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

3B

Fecha: miércoles 30 de mayo de 2018

Informes relativos a los poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

Página

Presentación de los poderes 1
Composición de la Conferencia 2
Delegados y consejeros técnicos acreditados 2
Delegados y consejeros técnicos inscritos 2
Delegaciones incompletas y no acreditadas 3
Quórum 4
Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia 5
Otros participantes en las delegaciones de los Estados Miembros 7
Observadores, organizaciones y movimientos de liberación invitados 7
Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones 8

1. La composición de la Comisión de Verificación de Poderes de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la siguiente:

Presidente:	Sr. Michael Hobby (delegado gubernamental de Nueva Zelandia)
Vicepresidentes:	Sr. Fernando Yllanes Martínez (delegado suplente de los empleadores de México)
	Sr. Jens Erik Ohrt (delegado de los trabajadores de Dinamarca)

Presentación de los poderes

2. Este año la reunión de la Conferencia va a durar nuevamente dos semanas. El plazo señalado para la presentación de los poderes se fijó en 21 días (7 de mayo de 2018) antes de la fecha señalada para la apertura de la Conferencia — respecto a los 15 días, por lo menos, antes de esa fecha, previstos en el párrafo 1 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia. Este ajuste resultó necesario por el tiempo adicional que requiere la obtención de los visados de entrada en Suiza y por el elevado número de poderes; gracias a él se facilitará la inscripción de las delegaciones y se permitirá a la Comisión acometer sus labores a la mayor brevedad posible. A este respecto, la Comisión toma nota de que 103 Estados Miembros han presentado sus poderes en la Oficina en el plazo de 21 días [1]. La Comisión observa con preocupación que este número ha disminuido (nueve menos que el año pasado) y subraya que la acreditación en los plazos estipulados promueve la transparencia del proceso de designación en el ámbito nacional y reviste una importancia capital para las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. La Comisión reitera su recomendación anterior, en el contexto de la reforma del Reglamento que el Consejo de Administración examina actualmente, de que este plazo de 21 días sea confirmado para las futuras reuniones de la Conferencia, y exhorta a todos los Estados Miembros a que lo respeten.

3. La Comisión observa con satisfacción que este año casi el 100 por ciento de los Estados Miembros han utilizado el sistema de *Acreditación en línea* [2] (un 97 por ciento, lo mismo que el año pasado) para presentar sus poderes. La Comisión exhorta a los pocos gobiernos que aún no utilizan el sistema de *Acreditación en línea,* a que lo hagan. Este sistema propicia el suministro de indicaciones claras sobre la función de cada uno de los miembros de las delegaciones, así como el aporte de información sobre las organizaciones consultadas en el proceso de designación y sobre el pago de los gastos de viaje y estancia, de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 y con el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, respectivamente. El sistema entraña además otras ventajas: la de reducir el número de errores de transcripción, lo cual permite a la Organización aprovechar mejor los recursos asignados a la Secretaría, y la de agilizar la tramitación de los poderes, lo cual facilita la emisión de los visados de entrada en Suiza y la inscripción temprana ante la Conferencia y en las comisiones.

4. La Comisión observa que, por la segunda vez consecutiva, la información relativa a la composición de las delegaciones enviadas a la Conferencia se pone inmediatamente a disposición de todos los mandantes mediante una página web actualizada regularmente y

[1] Véase el párrafo 6 de las *Actas Provisionales* núm. 3A.

[2] Véase: http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx.

públicamente accesible [3]. La Comisión considera que el uso de esta plataforma es beneficioso en la medida que promueve la transparencia y facilita la información para los mandantes.

5. La Comisión observa que en el caso de cuatro Estados Miembros no se han especificado claramente en los poderes las organizaciones a las cuales están afiliados determinados delegados y consejeros técnicos. Para que la Comisión pueda cumplir su mandato y de conformidad con el párrafo 8 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, se requiere que todos los gobiernos comuniquen los nombres de los delegados y consejeros técnicos de los tres Grupos, e indiquen correctamente la organización a que pertenece cada uno de ellos, así como las funciones que cumplen en dichas organizaciones.

6. También es importante que, en la medida de lo posible, los gobiernos eviten modificar a última hora la composición de sus delegaciones tripartitas, de manera que la información facilitada sea correcta y oportuna, y que todos los participantes puedan inscribirse sin dificultades ni demora.

Composición de la Conferencia

7. Desde que se firmó el informe breve presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (*Actas Provisionales* núm. 3A), se han registrado las siguientes modificaciones en la composición de la Conferencia.

8. De los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, 167 Estados Miembros han sido acreditados ante la Conferencia, es decir, uno más (Rwanda) que cuando se completó el informe breve.

Delegados y consejeros técnicos acreditados

9. El número de delegados acreditados asciende a 648, de los cuales 323 son delegados gubernamentales, 162 delegados de los empleadores y 163 delegados de los trabajadores.

10. El número total de consejeros técnicos acreditados es de 2 607 [4], de los cuales 1 217 son consejeros técnicos gubernamentales, 579 consejeros técnicos de los empleadores y 811 consejeros técnicos de los trabajadores.

11. Por lo tanto, el número total de delegados y consejeros técnicos acreditados es de 3 255 (véase el primer cuadro adjunto en que se enumeran los delegados y consejeros técnicos acreditados, confeccionado el miércoles 30 de mayo de 2018, a las 8 horas).

Delegados y consejeros técnicos inscritos

12. A continuación se facilitan los datos relativos a la composición actual de las delegaciones inscritas, sobre cuya base se determina el quórum para las votaciones (véase el segundo cuadro adjunto que enumera los delegados y consejeros técnicos inscritos, confeccionado el miércoles 30 de mayo de 2018, a las 8 horas).

[3] Véase http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=3.

[4] Esta cifra incluye a los consejeros técnicos que también son delegados suplentes.

13. Actualmente, el número de delegados inscritos asciende a 531, de los cuales 303 son delegados gubernamentales, 110 delegados de los empleadores y 118 delegados de los trabajadores.

14. El número de consejeros técnicos inscritos es de 2 080, de los cuales 1 143 son consejeros técnicos gubernamentales, 359 consejeros técnicos de los empleadores y 578 consejeros técnicos de los trabajadores.

Delegaciones incompletas y no acreditadas

15. La Comisión toma nota de que, hasta la fecha, 20 Estados Miembros (dos más que el año pasado) no han acreditado una delegación (Antigua y Barbuda, Belice, Islas Cook, Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guyana, Kirguistán, Maldivas, Islas Marshall, Palau, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Samoa, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu y Vanuatu).

16. La Comisión también toma nota de que cuatro Estados Miembros (Armenia, Brunei Darussalam, Islas Salomón y Tayikistán) han acreditado una delegación exclusivamente gubernamental. Además, un Estado Miembro (Yemen) designó al delegado de los trabajadores, pero no al de los empleadores (esto es, uno menos que cuando se completó el informe breve, ya que Montenegro acreditó el delegado de los empleadores). En consecuencia, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la OIT, los delegados de los trabajadores del Yemen no tienen derecho a votar.

17. La Comisión se muestra preocupada por el número de delegaciones no acreditadas o incompletas. A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con una decisión del Consejo de Administración, el Director General solicita periódicamente información a los gobiernos de los Estados Miembros considerados [5]. A raíz del último informe relativo a esta cuestión, que se presentó en octubre de 2017, el Consejo de Administración ha instado a los Estados Miembros a que cumplan sus obligaciones constitucionales de acreditar delegaciones tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia y ha solicitado al Director General que siga supervisando la situación de los Estados Miembros que incumplen con estas obligaciones, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración [6]. La Comisión desea reiterar este llamamiento e insta firmemente a los gobiernos a que cumplan la obligación, dimanante del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de enviar a la Conferencia una delegación tripartita completa.

18. La Comisión también reitera la solicitud formulada en la resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia en su 56.ª reunión (1971), y espera que los gobiernos concedan un trato equitativo a cada uno de sus grupos a la hora de designar a los consejeros técnicos de la delegación de su país ante la Conferencia. La Comisión recuerda a este respecto la obligación de los Miembros de pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, en cumplimiento del párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, y confía en que esta obligación se respete durante toda la reunión de la Conferencia.

[5] Véase el anexo VI, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,* Ginebra, diciembre de 2014.

[6] Documentos GB.331/LILS/1; GB.331/LILS/PV/Draft, párrafo 705.

19. La Comisión toma nota de que el número de consejeros técnicos de los empleadores acreditados es inferior al número de consejeros técnicos de los trabajadores [7]. La Comisión observa además que en la composición de algunas delegaciones existe un desequilibrio grave entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, por una parte, y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales, por otra [8]. Cuando existe este desequilibrio grave y manifiesto, la Comisión insta a los gobiernos en cuya delegación se advierte este desequilibrio a que realicen un esfuerzo genuino para reducirlo cuando designen sus delegaciones ante la Conferencia, a fin de ajustarse a lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

Quórum

20. Con arreglo al párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución de la OIT y al párrafo 1 del artículo 20 del Reglamento de la Conferencia, para que una votación en la Conferencia sea válida, el número de votos emitidos a favor y en contra debe ser igual o superior a la mitad del número de delegados inscritos y con derecho a voto.

21. La Comisión lamenta profundamente que tantos Estados Miembros sigan atrasados en el abono de sus contribuciones, por cuanto ello priva del derecho de voto a los delegados de los empleadores y de los trabajadores de esos Estados. A este respecto, la Comisión toma nota de que 13 Estados Miembros que acreditaron una delegación ante la Conferencia (Afganistán, Cabo Verde, Comoras, Djibouti, Gabón, Guinea Ecuatorial, Islas Salomón, Libia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur y República Bolivariana de Venezuela) están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, por lo que, de momento, sus delegados no pueden tomar parte en las votaciones de la Conferencia ni de sus comisiones. Ello explica que 24 delegados inscritos no sean tomados en consideración en el cálculo del quórum.

22. Al determinar el quórum de la Conferencia, se han contabilizado 33 consejeros técnicos que son también suplentes de delegados que no se han inscrito.

23. Actualmente, el quórum necesario para que las votaciones resulten válidas es de 270. Esta cifra se calcula sumando el número de delegados inscritos, o sea, 531 (véase el párrafo 13 *supra*), al número de delegados suplentes, o sea, 33 (véase el párrafo 22 *supra*), restando de ese total el número de delegados inscritos sin derecho a voto, o sea, 24 (véanse el párrafo 16, relativo a las delegaciones incompletas, y el párrafo 21, relativo a los delegados de los Estados Miembros que están atrasados en el pago de sus contribuciones), y dividiendo ese resultado entre dos.

24. La Comisión exhorta encarecidamente a los delegados acreditados ante la Conferencia a que se inscriban en persona a su llegada [9] y a que notifiquen oficialmente la fecha de su partida, de forma que el quórum sea lo más exacto posible y que no se les cuente como presentes cuando en realidad estén ausentes de la Conferencia. Para ello, los delegados disponen de un formulario en el sitio web de la Conferencia [10].

[7] Véase adjunta la *Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.*

[8] Véase el párrafo 10 *supra*.

[9] Véase http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/practical-information/WCMS_626062/lang--es/index.htm.

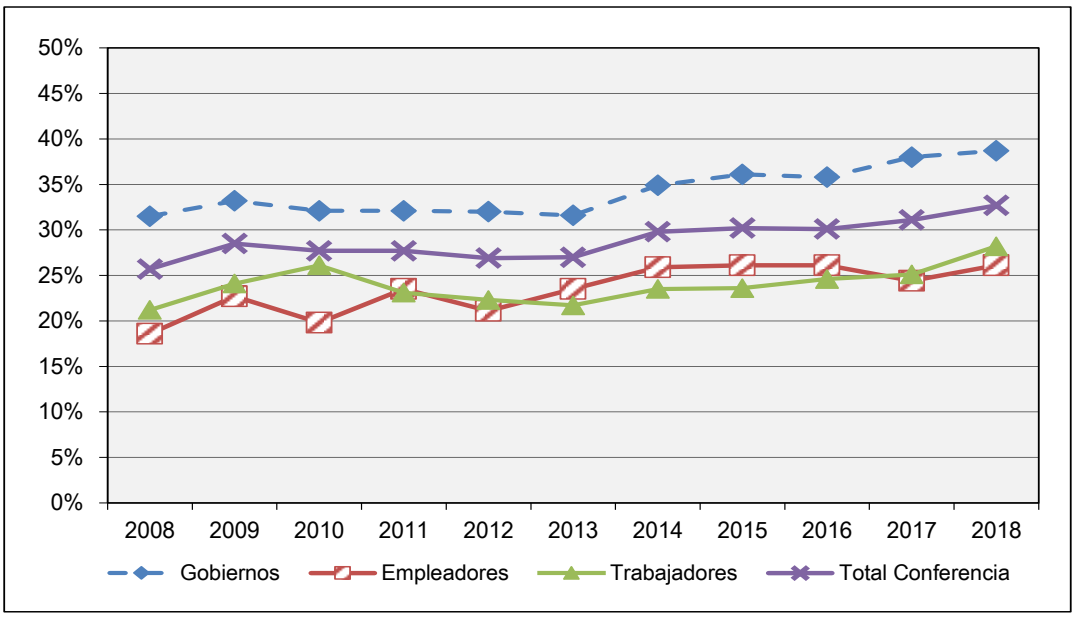
[10] Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_371636.pdf.

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

25. Al 30 de mayo de 2018, a las 8 horas, un total de 1 065 mujeres han sido acreditadas como delegadas o consejeras técnicas ante esta reunión de la Conferencia, es decir, un 32,7 por ciento del número total de delegados (frente a un 31,1 por ciento en 2017 y a un 30,1 por ciento en 2016). La Comisión observa que la proporción de mujeres aumentó ligeramente en todas las delegaciones: hay un 38,8 por ciento de mujeres en las delegaciones gubernamentales (frente a un 38 por ciento en 2017 y a un 35,8 por ciento en 2016), un 28,2 por ciento en las delegaciones de los trabajadores (frente a un 25,1 por ciento en 2017 y a un 24,6 por ciento en 2016), y en las delegaciones de los empleadores esta proporción está al 26 por ciento (frente a un 24,4 por ciento en 2017 y a un 26,1 por ciento en 2016).

26. Teniendo en cuenta las cifras que anteceden, la Comisión desea recordar que en su 332.ª reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración: *«a) instó a todos los grupos a que aspiraran a alcanzar la paridad de género entre las delegaciones, los consejeros técnicos y los observadores acreditados que envíen ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales; b) pidió al Director General que, después de cada reunión de la Conferencia y de cada reunión regional, siguiera señalando esta cuestión a la atención de los Miembros y de los grupos que no hubieran alcanzado la meta mínima de participación de las mujeres del 30 por ciento con vistas a lograr la paridad de género, y que informara periódicamente al Consejo de Administración acerca de los obstáculos encontrados y de las medidas tomadas por los mandantes tripartitos para lograr la paridad de género; c) pidió que en el informe del Director General se indicara la lista de delegaciones que alcanzan la meta mínima que se viene persiguiendo desde hace tiempo de una participación de las mujeres del 30 por ciento, y d) solicitó a la Oficina que siguiera acogiendo talleres para todos los grupos, con inclusión de los interlocutores sociales y de personas que estuvieran fuera de Ginebra, que pudieran necesitar ayuda para alcanzar la paridad de género en sus delegaciones»* [11]. La evolución de la proporción de las mujeres acreditadas desde 2008 se ilustra en el gráfico 1 *infra*.

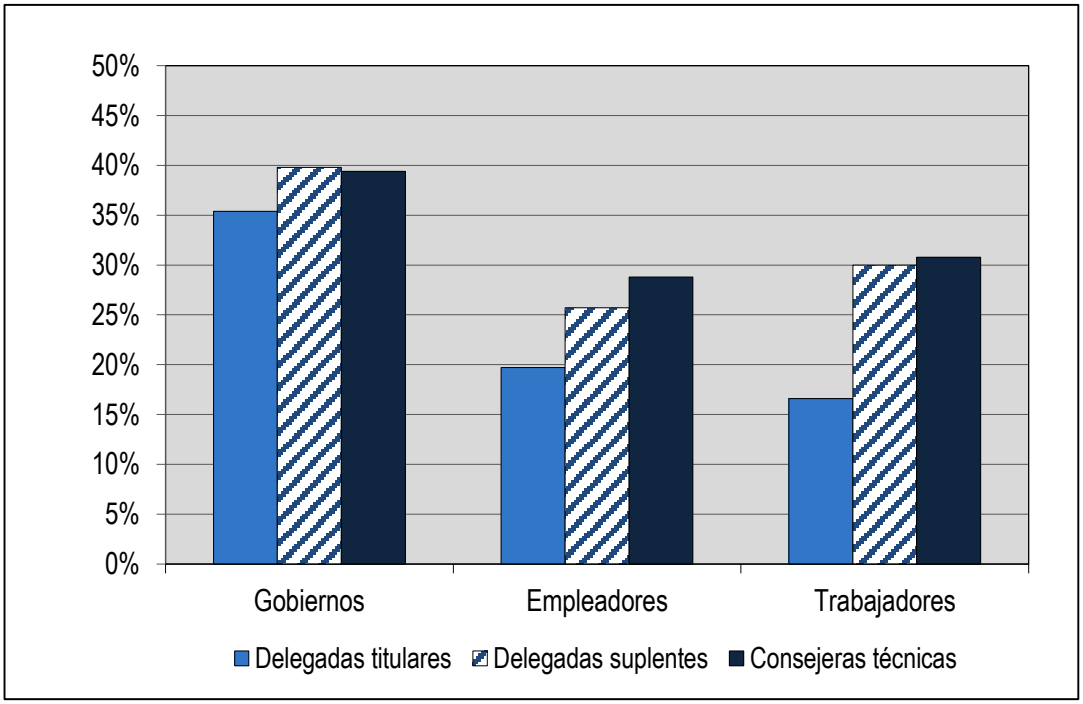
Gráfico 1. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones 2008-2018



[11] Documentos GB.332/LILS/2 y GB.332/LILS/PV, párrafo 63.

27. Si bien el ligero aumento de la proporción de las mujeres en las delegaciones es una evolución alentadora, la Comisión se muestra preocupada por el hecho de que las mujeres sigan estando distribuidas de manera desigual por funciones y grupos. En particular, la Comisión observa que los delegados titulares en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores son predominantemente hombres. Al 30 de mayo de 2018, había un total de 174 delegadas titulares acreditadas (un 26,9 por ciento) y de 474 delegados titulares acreditados (un 73,1 por ciento). Un total de 302 mujeres (un 34,4 por ciento) estaban acreditadas en calidad de delegadas suplentes, frente a 576 hombres (un 65,6 por ciento) que cumplían esa función, al tiempo que un total de 589 mujeres estaban acreditadas como consejeras técnicas (un 34,1 por ciento) frente a 1 140 hombres acreditados con esa calidad (un 65,9 por ciento). El 64,6 por ciento de los titulares de las delegaciones gubernamentales son hombres. Este porcentaje es aún más alto en las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores, dado que asciende respectivamente a un 80,3 y a un 83,4 por ciento. Esta distribución desigual se representa en el gráfico 2 *infra,* donde se muestra la proporción de las mujeres por grupos y funciones. En el tercer cuadro adjunto al presente documento se presentan los detalles porcentuales de la participación de delegadas y consejeras técnicas por Estados Miembros y Grupos.

Gráfico 2. Proporción de mujeres por funciones y grupos



28. En conclusión, pese a algunos progresos observados, la Comisión observa que no todos los mandantes han alcanzado la meta consistente en elevar al 30 por ciento por lo menos la participación de las mujeres en sus delegaciones, en particular en cargos de dirección y decisión. Por tanto, la Comisión destaca una vez más que es importante que los mandantes de todos los Estados Miembros alcancen, como mínimo, la meta del 30 por ciento, con especial hincapié en los cargos de dirección, y con el objetivo de lograr la paridad de género en las delegaciones.

Otros participantes en las delegaciones de los Estados Miembros

29. Además de los delegados y consejeros técnicos, se han acreditado 150 ministros o viceministros en virtud del párrafo 3, *a),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, acompañados por 220 personas, y 25 representantes de estados o provincias de Estados federales en virtud del párrafo 3, *d),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

30. Del total de 6 357 participantes acreditados, 1 243 han sido acreditados en la categoría de «Otras personas que asisten a la Conferencia», a saber, 268 en delegaciones gubernamentales, 193 en delegaciones de los empleadores, y 782 en delegaciones de los trabajadores. Actualmente se han inscrito en esta categoría, sin función oficial en la Conferencia, 621 personas, 179 en las delegaciones gubernamentales, 83 en las de empleadores y 359 en las de trabajadores [12].

Observadores, organizaciones y movimientos de liberación invitados

31. También asisten a la Conferencia:

- dos delegaciones de observadores acreditadas ante la Conferencia (Bután y la Santa Sede);
- representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, invitados en virtud del párrafo 1 del artículo II, relativo a la representación recíproca, del Acuerdo concertado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946; así como representantes de 27 organizaciones especializadas y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *b),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de seis organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se mantienen relaciones consultivas, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de otras 80 organizaciones internacionales no gubernamentales, invitadas también de conformidad con el párrafo 3, *j),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y
- una delegación de un movimiento de liberación (Palestina), invitada de conformidad con el párrafo 3, *k),* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

32. La lista de estos representantes figura adjunta a la *Lista provisional revisada de delegaciones,* publicada el lunes 28 de mayo de 2018, como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia, y su versión actualizada aparecerá en la *Lista revisada de delegaciones,* publicada el viernes 1.º de junio de 2018.

[12] El número de personas acreditadas en la categoría «Otras personas que asisten a la Conferencia» ascendió a 1 237 en 2017, 1 228 en 1016, 1 175 en 2015, 1 028 en 2014 y 972 en 2013.

Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones

33. Además de los tres casos de seguimiento (que se refieren a la designación de las delegaciones de los trabajadores de Djibouti, Somalia y República Bolivariana de Venezuela) que la Comisión examina en virtud del artículo 26 *quater* del Reglamento de la Conferencia, con arreglo a las decisiones adoptadas en la última reunión de la Conferencia [13], la Comisión ha recibido varias protestas, quejas y comunicaciones, cuyo examen ha iniciado. La Comisión está convencida de que esta tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.

34. La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia para que tome nota de su contenido.

Ginebra, 30 de mayo de 2018

(Firmado) Sr. Michael Hobby
Presidente

Sr. Fernando Yllanes Martínez

Sr. Jens Erik Ohrt

[13] Véase CIT, 106.ª reunión (2017), *Actas Provisionales* núm. 5C, párrafos 10, 20, 27 y 189, y *Actas Provisionales* núm. 18.

1) **Delegados gubernamentales**
2) **Delegados de los empleadores**
3) **Delegados de los trabajadores**
4) **Consejeros gubernamentales**
5) **Consejeros de los empleadores**
6) **Consejeros de los trabajadores**

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán	2	1	1	5	1	1
Albania	2	1	1	3	1	2
Alemania	2	1	1	13	4	8
Angola	2	1	1	5	1	1
Antigua y Barbuda	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	11	3	3
Argelia	2	1	1	11	8	3
Argentina	2	1	1	9	9	10
Armenia	2	-	-	-	-	-
Australia	1	1	1	8	2	5
Austria	2	1	1	9	2	5
Azerbaiyán	1	1	1	3	4	5
Bahamas	2	1	1	2	-	-
Bahrein	2	1	1	5	2	7
Bangladesh	2	1	1	18	9	7
Barbados	2	1	1	3	-	-
Belarús	2	1	1	10	5	10
Bélgica	2	1	1	13	5	10
Belice	-	-	-	-	-	-
Benin	2	1	1	11	1	6
Bolivia, Estado Plurinacional de	2	1	1	6	1	2
Bosnia y Herzegovina	2	1	1	2	1	1
Botswana	1	1	1	6	1	10
Brasil	2	1	1	11	10	9
Brunei Darussalam	2	-	-	3	-	-
Bulgaria	2	1	1	8	7	2
Burkina Faso	2	1	1	19	3	6
Burundi	2	1	1	1	-	-
Cabo Verde	2	1	1	2	-	1
Camboya	2	1	1	4	-	8
Camerún	2	1	1	7	11	10
Canadá	2	1	1	13	4	5
República Centroafricana	2	1	1	7	1	4
Colombia	2	1	1	9	10	9
Comoras	1	1	1	9	5	3
Congo	2	1	1	15	4	10
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	13	4	7
Costa Rica	2	1	1	3	2	3
Côte d'Ivoire	2	1	1	13	10	10
Croacia	2	1	1	6	2	1
Cuba	2	1	1	4	1	1
Chad	2	1	1	17	1	4
República Checa	2	1	1	7	4	3
Chile	1	1	1	11	7	10
China	2	1	1	16	8	8
Chipre	2	1	1	4	6	6
Dinamarca	2	1	1	6	2	9
Djibouti	2	1	1	1	1	1
Dominica	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	2	1	1	5	7	9
Ecuador	2	1	1	8	-	3
Egipto	2	1	1	13	6	10
El Salvador	2	1	1	4	-	4
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	7	4	3
Eritrea	2	1	1	2	-	-
Eslovaquia	2	1	1	3	3	3
Eslovenia	2	1	1	2	1	1
España	2	1	1	7	5	10
Estados Unidos	2	1	1	14	5	3
Estonia	2	1	1	2	1	-
Etiopía	2	1	1	2	5	6
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	2	1	1	3	-	1
Fiji	2	1	1	2	-	-
Filipinas	2	1	1	14	10	9
Finlandia	2	1	1	5	3	3
Francia	2	1	1	10	2	9
Gabón	2	1	1	16	8	11
República Islámica de Gambia	-	-	-	-	-	-
Georgia	2	1	1	1	5	1
Ghana	2	1	1	11	12	8
Granada	-	-	-	-	-	-
Grecia	2	1	1	7	6	4
Guatemala	2	1	1	6	4	2
Guinea	2	1	1	24	10	11
Guinea-Bissau	-	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	2	1	1	1	1	-
Guyana	-	-	-	-	-	-
Haití	2	1	1	2	-	-
Honduras	2	1	1	5	4	2
Hungría	2	1	1	3	4	7
India	2	1	1	9	10	11
Indonesia	2	1	1	20	10	10
República Islámica del Irán	2	1	1	6	8	9
Iraq	2	1	1	11	9	10
Irlanda	2	1	1	7	4	1
Islandia	2	1	1	3	-	1
Islas Salomón	1	-	-	-	-	-
Israel	2	1	1	7	-	2
Italia	2	1	1	5	2	3
Jamaica	2	1	1	10	-	2
Japón	2	1	1	12	4	10
Jordania	2	1	1	13	1	6
Kazajstán	2	1	1	2	2	4
Kenya	2	1	1	24	11	12
Kirguistán	-	-	-	-	-	-
Kiribati	2	1	1	1	-	-
Kuwait	2	1	1	4	1	3
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	1	1	1
Lesotho	1	1	1	3	-	-
Letonia	2	1	1	1	1	1
Líbano	2	1	1	4	7	11
Liberia	1	1	1	4	10	5
Libia	2	1	1	8	-	-
Lituania	2	1	1	1	-	-
Luxemburgo	2	1	1	4	3	7
Madagascar	2	1	1	3	1	2
Malasia	2	1	1	8	1	10
Malawi	2	1	1	6	2	1
Maldivas	-	-	-	-	-	-
Malí	2	1	1	10	2	2
Malta	2	1	1	5	4	4
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Marruecos	2	1	1	5	4	10
Mauricio	2	1	1	3	1	-
Mauritania	2	1	1	6	1	5
México	2	1	1	9	8	9
República de Moldova	2	1	1	1	-	-
Mongolia	2	1	1	2	3	3
Montenegro	2	1	1	3	-	1
Mozambique	2	1	1	8	3	1
Myanmar	2	1	1	10	-	10
Namibia	2	1	1	5	1	1
Nepal	2	1	1	5	6	7
Nicaragua	2	1	1	1	-	-
Níger	2	1	1	19	12	12
Nigeria	2	1	1	24	10	10
Noruega	2	1	1	5	4	10
Nueva Zelandia	2	1	1	4	2	1
Omán	2	1	1	5	8	8
Países Bajos	2	1	1	17	2	8
Pakistán	1	1	1	6	1	1
Palau	-	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	8	3	5
Papua Nueva Guinea	2	1	1	3	-	-
Paraguay	2	1	1	11	1	10
Perú	2	1	1	7	6	4
Polonia	2	1	1	7	4	5
Portugal	2	1	1	7	7	10
Qatar	2	1	1	7	3	1
Reino Unido	2	1	1	14	5	7
Rep. Democrática del Congo	2	1	1	21	8	9
Rumania	2	1	1	10	4	5
Federación de Rusia	2	1	1	12	6	7
Rwanda	2	1	1	1	-	4
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-
Samoa	-	-	-	-	-	-
San Marino	2	1	1	1	6	3
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	1	1	1	-	-	-
Senegal	2	1	1	17	1	11
Serbia	2	1	1	3	2	2
Seychelles	2	1	1	-	-	-
Sierra Leona	2	1	1	1	-	1
Singapur	2	1	1	10	4	7
República Árabe Siria	2	1	1	-	2	5
Somalia	2	1	1	4	1	5
Sri Lanka	2	1	1	8	-	8
Sudáfrica	2	1	1	24	4	10
Sudán	2	1	1	8	-	6
Sudán del Sur	2	1	1	10	2	-
Suecia	2	1	1	6	3	5
Suiza	2	1	1	11	3	10
Suriname	2	1	1	-	-	-
Swazilandia	2	1	1	9	2	5
Tailandia	2	1	1	19	9	10
República Unida de Tanzanía	2	1	1	13	3	3
Tayikistán	2	-	-	-	-	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Togo	2	1	1	17	9	10
El Reino de Tonga	-	-	-	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	1	1	1	-	-
Túnez	2	1	1	6	2	10
Turkmenistán	2	1	1	2	-	-
Turquía	2	1	1	17	10	11
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Ucrania	2	1	1	2	-	7
Uganda	2	1	1	8	10	8
Uruguay	2	1	1	5	3	2
Uzbekistán	2	1	1	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	1	6	7	11
Viet Nam	2	1	1	2	4	3
Yemen	1	-	1	1	-	-
Zambia	2	1	1	19	9	10
Zimbabwe	2	1	1	8	7	10

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**323**	**162**	**163**	**1217**	**579**	**811**

1) **Delegados gubernamentales**
2) **Delegados de los empleadores**
3) **Delegados de los trabajadores**
4) **Consejeros gubernamentales**
5) **Consejeros de los empleadores**
6) **Consejeros de los trabajadores**

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán	2	-	1	5	-	1
Albania	2	-	1	3	1	1
Alemania	2	1	1	12	4	8
Angola	2	-	-	5	-	1
Antigua y Barbuda	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	11	3	3
Argelia	2	1	1	11	4	3
Argentina	2	-	1	8	6	7
Armenia	2	-	-	-	-	-
Australia	1	1	1	8	2	5
Austria	2	-	-	8	1	3
Azerbaiyán	1	-	-	3	-	-
Bahamas	2	1	1	2	-	-
Bahrein	2	-	1	5	1	5
Bangladesh	2	1	1	18	5	1
Barbados	2	1	-	3	-	-
Belarús	2	-	1	10	-	10
Bélgica	2	1	1	11	5	9
Belice	-	-	-	-	-	-
Benin	2	1	1	11	-	6
Bolivia, Estado Plurinacional de	2	1	1	6	1	2
Bosnia y Herzegovina	2	-	-	2	-	-
Botswana	1	1	1	6	-	5
Brasil	2	1	1	9	8	8
Brunei Darussalam	2	-	-	3	-	-
Bulgaria	2	-	1	8	2	2
Burkina Faso	2	1	1	19	3	6
Burundi	2	1	1	1	-	-
Cabo Verde	2	-	-	2	-	-
Camboya	2	1	1	4	-	7
Camerún	2	-	-	5	3	3
Canadá	2	1	1	13	4	5
República Centroafricana	2	1	1	7	1	2
Colombia	2	1	1	9	9	8
Comoras	-	-	-	1	-	-
Congo	2	-	-	15	1	2
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	-	13	4	5
Costa Rica	2	1	1	3	1	3
Côte d'Ivoire	2	1	1	13	8	6
Croacia	2	1	1	6	-	1
Cuba	2	1	1	4	1	1
Chad	2	1	-	14	1	3
República Checa	2	1	1	7	2	3
Chile	1	1	-	11	6	8
China	2	-	1	13	3	6
Chipre	2	1	1	4	4	5
Dinamarca	2	1	1	5	2	8
Djibouti	2	-	1	1	-	1
Dominica	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	2	-	1	5	1	8
Ecuador	-	-	-	8	-	-
Egipto	2	1	-	13	5	-
El Salvador	2	1	1	4	-	4
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	7	4	3
Eritrea	2	1	1	2	-	-
Eslovaquia	2	1	1	3	2	3
Eslovenia	2	1	1	2	-	-
España	2	1	-	7	3	7
Estados Unidos	2	1	1	14	4	3
Estonia	2	1	1	2	1	-
Etiopía	2	1	1	2	4	6
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	-	-	-	-	-	-
Fiji	2	1	1	2	-	-
Filipinas	2	1	1	12	4	6
Finlandia	2	1	1	5	3	3
Francia	2	1	1	10	2	9
Gabón	1	-	-	8	-	-
República Islámica de Gambia	-	-	-	-	-	-
Georgia	2	-	-	1	-	-
Ghana	2	1	-	11	6	8
Granada	-	-	-	-	-	-
Grecia	2	-	1	7	3	3
Guatemala	2	1	1	6	1	2
Guinea	2	1	-	24	4	10
Guinea-Bissau	-	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	2	1	1	1	1	-
Guyana	-	-	-	-	-	-
Haití	2	-	-	2	-	-
Honduras	2	1	1	5	4	2
Hungría	2	1	1	3	4	7
India	2	1	1	9	9	10
Indonesia	2	1	1	20	10	4
República Islámica del Irán	2	1	-	6	8	-
Iraq	2	1	1	10	9	6
Irlanda	2	1	1	7	4	1
Islandia	2	1	1	3	-	1
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Israel	2	-	-	7	-	-
Italia	2	1	1	5	2	3
Jamaica	2	1	1	10	-	1
Japón	2	1	1	12	4	10
Jordania	2	-	1	13	-	1
Kazajstán	2	1	1	2	2	3
Kenya	2	1	1	24	9	9
Kirguistán	-	-	-	-	-	-
Kiribati	1	-	-	1	-	-
Kuwait	2	1	1	4	1	2
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	-	1	1
Lesotho	1	1	1	3	-	-
Letonia	2	-	-	1	1	1
Líbano	2	1	1	4	3	8
Liberia	1	1	1	2	1	1
Libia	2	-	-	8	-	-
Lituania	2	1	1	1	-	-
Luxemburgo	2	-	-	4	1	4
Madagascar	2	-	1	3	1	-
Malasia	2	1	1	8	1	10
Malawi	2	1	1	6	2	1
Maldivas	-	-	-	-	-	-
Malí	2	-	1	10	1	2
Malta	2	1	1	5	2	2
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Marruecos	2	1	1	5	4	8
Mauricio	2	1	1	3	-	-
Mauritania	2	1	1	5	1	3
México	2	1	1	8	7	9
República de Moldova	2	-	-	1	-	-
Mongolia	2	1	1	2	3	3
Montenegro	2	-	-	3	-	-
Mozambique	2	-	1	8	1	1
Myanmar	2	1	1	10	-	10
Namibia	2	1	1	4	1	1
Nepal	2	-	1	5	2	4
Nicaragua	1	-	-	1	-	-
Níger	2	1	1	18	4	12
Nigeria	2	1	1	7	6	5
Noruega	2	1	1	5	4	10
Nueva Zelandia	2	1	1	4	1	1
Omán	2	1	1	5	7	8
Países Bajos	2	1	1	17	1	7
Pakistán	1	1	1	6	-	-
Palau	-	-	-	-	-	-
Panamá	2	-	1	8	3	5
Papua Nueva Guinea	2	1	1	3	-	-
Paraguay	2	1	1	11	-	9
Perú	2	1	-	7	3	1
Polonia	1	-	1	6	4	5
Portugal	1	-	-	7	5	6
Qatar	2	1	1	7	3	1
Reino Unido	2	1	1	14	4	6
Rep. Democrática del Congo	2	-	-	15	3	-
Rumania	2	1	1	10	4	5
Federación de Rusia	2	1	1	12	2	6
Rwanda	-	1	-	-	-	1
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-
Samoa	-	-	-	-	-	-
San Marino	2	-	-	1	1	2
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	-	-	-	-	-	-
Senegal	2	1	1	17	1	9
Serbia	2	-	1	3	1	1
Seychelles	2	1	1	-	-	-
Sierra Leona	-	-	-	-	-	1
Singapur	2	-	1	10	-	7
República Árabe Siria	2	-	1	-	1	4
Somalia	2	-	-	4	-	1
Sri Lanka	2	1	1	8	-	6
Sudáfrica	2	1	1	24	4	10
Sudán	2	1	1	8	-	4
Sudán del Sur	2	1	-	10	1	-
Suecia	2	1	1	6	3	3
Suiza	2	1	1	11	3	9
Suriname	2	1	1	-	-	-
Swazilandia	2	1	1	8	2	4
Tailandia	2	1	1	19	9	10
República Unida de Tanzanía	2	1	1	13	1	2
Tayikistán	-	-	-	-	-	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Togo	2	1	1	15	8	9
El Reino de Tonga	-	-	-	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	-	-	1	-	-
Túnez	2	-	1	6	-	10
Turkmenistán	2	1	1	2	-	-
Turquía	2	1	-	17	9	10
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Ucrania	2	-	-	2	-	1
Uganda	2	1	1	8	6	5
Uruguay	2	1	1	5	2	2
Uzbekistán	-	1	1	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	-	-	6	1	3
Viet Nam	2	-	-	2	3	-
Yemen	1	-	-	1	-	-
Zambia	2	1	1	19	6	4
Zimbabwe	2	1	1	8	-	6

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**303**	**110**	**118**	**1143**	**359**	**578**

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

%

30.05.2018 08:27:21

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afganistán	14.3	0.0	50.0	**18.2**	Chipre	66.7	14.3	14.3	**30.0**	Kenya	34.6	33.3	7.7	**27.5**	Rep. Democrática del Congo	34.8	22.2	0.0	**23.8**
Albania	40.0	0.0	33.3	**30.0**	Dinamarca	37.5	66.7	40.0	**42.9**	Kiribati	66.7	0.0	0.0	**40.0**	Rumania	75.0	20.0	33.3	**52.2**
Alemania	53.3	60.0	55.6	**55.2**	Djibouti	66.7	0.0	0.0	**28.6**	Kuwait	16.7	0.0	0.0	**8.3**	Federación de Rusia	50.0	28.6	12.5	**34.5**
Angola	42.9	0.0	50.0	**36.4**	República Dominicana	42.9	12.5	40.0	**32.0**	Rep. Democrática Popular Lao	33.3	50.0	0.0	**28.6**	Rwanda	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Arabia Saudita	53.8	25.0	25.0	**42.9**	Ecuador	60.0	0.0	25.0	**46.7**	Lesotho	75.0	100.0	0.0	**66.7**	San Marino	66.7	71.4	0.0	**50.0**
Argelia	23.1	22.2	50.0	**26.9**	Egipto	40.0	14.3	9.1	**24.2**	Letonia	66.7	50.0	50.0	**57.1**	Santo Tomé y Príncipe	100.0	0.0	0.0	**33.3**
Argentina	36.4	10.0	36.4	**28.1**	El Salvador	83.3	0.0	40.0	**58.3**	Líbano	66.7	25.0	0.0	**23.1**	Senegal	15.8	0.0	33.3	**21.2**
Armenia	50.0	-	-	**50.0**	Emiratos Árabes Unidos	44.4	40.0	25.0	**38.9**	Liberia	20.0	18.2	16.7	**18.2**	Serbia	40.0	33.3	66.7	**45.5**
Australia	66.7	66.7	83.3	**72.2**	Eritrea	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Libia	10.0	0.0	0.0	**8.3**	Seychelles	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Austria	54.5	66.7	66.7	**60.0**	Eslovaquia	20.0	25.0	50.0	**30.8**	Lituania	100.0	0.0	0.0	**60.0**	Sierra Leona	0.0	0.0	50.0	**16.7**
Azerbaiyán	25.0	40.0	33.3	**33.3**	Eslovenia	100.0	50.0	0.0	**62.5**	Luxemburgo	66.7	25.0	37.5	**44.4**	Singapur	41.7	0.0	50.0	**36.0**
Bahamas	50.0	100.0	0.0	**50.0**	España	22.2	33.3	63.6	**42.3**	Madagascar	40.0	100.0	33.3	**50.0**	República Árabe Siria	0.0	0.0	33.3	**18.2**
Bahrein	28.6	66.7	12.5	**27.8**	Estados Unidos	37.5	50.0	50.0	**42.3**	Malasia	20.0	0.0	9.1	**13.0**	Somalia	16.7	0.0	0.0	**7.1**
Bangladesh	15.0	0.0	25.0	**13.2**	Estonia	50.0	100.0	0.0	**57.1**	Malawi	25.0	0.0	0.0	**15.4**	Sri Lanka	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Barbados	40.0	0.0	100.0	**42.9**	Etiopía	50.0	0.0	14.3	**17.6**	Malí	8.3	0.0	0.0	**5.6**	Sudáfrica	38.5	40.0	27.3	**35.7**
Belarús	25.0	0.0	54.5	**31.0**	ex Rep. Yugoslava de Macedonia	60.0	100.0	0.0	**50.0**	Malta	28.6	40.0	0.0	**23.5**	Sudán	30.0	0.0	28.6	**27.8**
Bélgica	46.7	50.0	18.2	**37.5**	Fiji	75.0	0.0	0.0	**50.0**	Marruecos	28.6	20.0	18.2	**21.7**	Sudán del Sur	58.3	33.3	0.0	**50.0**
Benin	30.8	50.0	0.0	**22.7**	Filipinas	25.0	63.6	30.0	**37.8**	Mauricio	20.0	0.0	0.0	**12.5**	Suecia	75.0	50.0	83.3	**72.2**
Bolivia, Estado Plurinacional de	25.0	50.0	0.0	**23.1**	Finlandia	71.4	25.0	75.0	**60.0**	Mauritania	0.0	0.0	16.7	**6.3**	Suiza	53.8	0.0	36.4	**39.3**
Bosnia y Herzegovina	50.0	50.0	100.0	**62.5**	Francia	50.0	66.7	50.0	**52.0**	México	36.4	22.2	10.0	**23.3**	Suriname	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Botswana	42.9	50.0	0.0	**20.0**	Gabón	38.9	11.1	0.0	**20.5**	República de Moldova	33.3	0.0	0.0	**20.0**	Swazilandia	18.2	33.3	16.7	**20.0**
Brasil	30.8	27.3	20.0	**26.5**	Georgia	66.7	33.3	50.0	**45.5**	Mongolia	25.0	50.0	25.0	**33.3**	Tailandia	38.1	50.0	27.3	**38.1**
Brunei Darussalam	20.0	-	-	**20.0**	Ghana	30.8	30.8	33.3	**31.4**	Montenegro	40.0	0.0	50.0	**37.5**	República Unida de Tanzanía	40.0	0.0	0.0	**26.1**
Bulgaria	60.0	12.5	33.3	**38.1**	Grecia	77.8	28.6	100.0	**66.7**	Mozambique	40.0	25.0	0.0	**31.3**	Tayikistán	50.0	-	-	**50.0**
Burkina Faso	23.8	25.0	14.3	**21.9**	Guatemala	75.0	40.0	0.0	**50.0**	Myanmar	58.3	100.0	45.5	**54.2**	Togo	10.5	40.0	27.3	**22.5**
Burundi	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Guinea	30.8	0.0	50.0	**28.6**	Namibia	71.4	50.0	50.0	**63.6**	Trinidad y Tabago	66.7	0.0	0.0	**40.0**
Cabo Verde	50.0	100.0	50.0	**57.1**	Guinea Ecuatorial	0.0	50.0	100.0	**33.3**	Nepal	14.3	0.0	12.5	**9.1**	Túnez	50.0	0.0	27.3	**31.8**
Camboya	33.3	100.0	44.4	**43.8**	Haití	50.0	100.0	100.0	**66.7**	Nicaragua	66.7	0.0	100.0	**60.0**	Turkmenistán	50.0	100.0	0.0	**50.0**
Camerún	33.3	16.7	36.4	**28.1**	Honduras	42.9	40.0	66.7	**46.7**	Níger	23.8	15.4	7.7	**17.0**	Turquía	15.8	9.1	8.3	**11.9**
Canadá	80.0	20.0	66.7	**65.4**	Hungría	60.0	40.0	37.5	**44.4**	Nigeria	30.8	0.0	0.0	**16.7**	Ucrania	25.0	0.0	50.0	**38.5**
República Centroafricana	11.1	50.0	20.0	**18.8**	India	27.3	18.2	33.3	**26.5**	Noruega	85.7	60.0	72.7	**73.9**	Uganda	30.0	27.3	11.1	**23.3**
Colombia	54.5	45.5	50.0	**50.0**	Indonesia	31.8	27.3	18.2	**27.3**	Nueva Zelandia	50.0	0.0	100.0	**45.5**	Uruguay	57.1	25.0	33.3	**42.9**
Comoras	60.0	16.7	50.0	**45.0**	República Islámica del Irán	37.5	22.2	0.0	**18.5**	Omán	14.3	0.0	11.1	**8.0**	Uzbekistán	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Congo	11.8	0.0	27.3	**15.2**	Iraq	15.4	0.0	27.3	**14.7**	Países Bajos	57.9	0.0	55.6	**51.6**	Venezuela, Rep. Bolivariana de	37.5	25.0	16.7	**25.0**
República de Corea	40.0	40.0	50.0	**42.9**	Irlanda	55.6	40.0	50.0	**50.0**	Pakistán	57.1	0.0	0.0	**36.4**	Viet Nam	75.0	40.0	25.0	**46.2**
Costa Rica	100.0	66.7	50.0	**75.0**	Islandia	40.0	100.0	50.0	**50.0**	Panamá	20.0	25.0	16.7	**20.0**	Yemen	0.0	-	0.0	**0.0**
Côte d'Ivoire	40.0	18.2	27.3	**29.7**	Islas Salomón	0.0	-	-	**0.0**	Papua Nueva Guinea	20.0	0.0	0.0	**14.3**	Zambia	14.3	40.0	36.4	**26.2**
Croacia	75.0	33.3	50.0	**61.5**	Israel	66.7	100.0	0.0	**53.8**	Paraguay	46.2	50.0	27.3	**38.5**	Zimbabwe	40.0	0.0	27.3	**24.1**
Cuba	66.7	0.0	50.0	**50.0**	Italia	42.9	33.3	50.0	**42.9**	Perú	22.2	42.9	0.0	**23.8**					
Chad	15.8	0.0	0.0	**11.5**	Jamaica	66.7	100.0	100.0	**75.0**	Polonia	66.7	20.0	33.3	**45.0**					
República Checa	33.3	100.0	25.0	**50.0**	Japón	42.9	20.0	36.4	**36.7**	Portugal	55.6	50.0	36.4	**46.4**					
Chile	25.0	0.0	36.4	**22.6**	Jordania	20.0	0.0	14.3	**16.7**	Qatar	44.4	25.0	0.0	**33.3**					
China	22.2	22.2	11.1	**19.4**	Kazajstán	0.0	0.0	0.0	**0.0**	Reino Unido	68.8	16.7	50.0	**53.3**					

G	E	T	Tot
38.8%	*26.0%*	*28.2%*	*32.7%*

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

3C

Fecha: 7 de junio de 2018

Informes relativos a los poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia	1
Seguimiento	1
Protestas	7
Quejas	33
Otros asuntos	46

Composición de la Conferencia

1. Desde el 30 de mayo de 2018, fecha en que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe (*Actas Provisionales* núm. 3B), se han registrado cambios en la composición de la Conferencia Internacional del Trabajo (Maldivas). Por lo tanto, actualmente hay un total de 168 Estados Miembros acreditados en la Conferencia Internacional del Trabajo. Además, desde la adopción de su primer informe, Cabo Verde ha recuperado el derecho a voto.

2. Al día de hoy, el número total de personas acreditadas ante la Conferencia es de 6 438 (frente a 6 092 en 2017, 5 982 en 2016, 5 912 en 2015, 5 254 en 2014 y 5 593 en 2013), de las cuales 5 238 están inscritas (frente a 4 941 en 2017, 4 875 en 2016, a 4 842 en 2015, 4 457 en 2014 y 4 569 en 2013). En las listas adjuntas se facilitan más detalles sobre el número de delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos.

3. La Comisión señala que, este año, 147 ministros, viceministros y secretarios de Estado están acreditados ante la Conferencia.

Seguimiento

4. Se sometieron a la Comisión tres casos en seguimiento, en virtud del artículo 26 *quarter* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 106.ª reunión (2017).

Djibouti

5. En su 106.ª reunión (2017), la Conferencia decidió renovar, en virtud del artículo 26 *quarter* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 5C, 106.ª reunión, 2017, párrafo 9), y solicitó por tanto al Gobierno que presentase en la siguiente reunión de la Conferencia, al mismo tiempo que los poderes de la delegación de Djibouti, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:

a) sobre las medidas concretas adoptadas respecto del establecimiento de criterios que permitan una representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y

b) sobre el procedimiento utilizado para designar al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos, previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, puntualizando qué organizaciones fueron consultadas al respecto y atendiendo a qué criterios, la importancia numérica de las organizaciones consultadas, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que éstas desempeñaban en esas organizaciones.

6. Los poderes de la delegación de Djibouti fueron depositados en línea, para la presente reunión de la Conferencia, el día 6 de mayo de 2018. El 7 de mayo de 2018, la Oficina acusó recibo de los poderes presentados por el Gobierno al que recordó las medidas reforzadas de seguimiento decididas en 2015 y su obligación de presentar un informe detallado. Se remitió un nuevo recordatorio el 24 de mayo de 2018. El 30 de mayo de 2018, se entregó en persona,

en la Secretaría de la Comisión, un breve informe fechado el 27 de mayo de 2018 junto con la versión original de los poderes.

7. En el informe, y al igual que la información que facilitó el pasado año, el Gobierno indicó que seguía procediendo a la revisión del Código del Trabajo de 2006 para introducir nuevas disposiciones sobre la «representatividad de los sindicatos» y elaborar después la correspondiente normativa de desarrollo. El Gobierno indicó que el mecanismo de rotación convenido por las cuatro principales organizaciones de empleadores y de trabajadores, que debía permitir a los interlocutores sociales estar representados en la Conferencia mediante la designación alterna de un delegado y de un consejero técnico seguía vigente.

8. El Gobierno reiteró que las cuatro organizaciones, a saber, la *Union Générale des Travailleurs Djiboutiens* (UGTD), la *Union Djiboutienne du Travail* (UDT), la *Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti* (CNED) y la *Fédération des Entreprises de Djibouti* (FED), habían sido consultadas antes de depositarse los poderes de la delegación de Djibouti. El Gobierno declaró que se había invitado oficialmente a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por carta de 19 de febrero de 2018, a que designasen a sendos representantes en la delegación. Por comunicación de 11 de marzo de 2018, la UDT designó a su presidente, Sr. Mohamed Youssouf Mohamed, en calidad de titular de la delegación de los trabajadores, y por comunicación de 15 de marzo de 2018, la UGTD designó a su secretario general, Sr. Said Yonis Waberi, como consejero técnico.

9. El Gobierno concluyó su informe solicitando la asistencia técnica de la OIT para introducir las reformas necesarias en relación con el asunto de la representatividad de los sindicatos.

10. *La Comisión lamenta que el informe detallado que la Conferencia solicitó no se haya presentado hasta después de que el Gobierno depositase sus poderes. La Comisión toma nota de que el informe del Gobierno es en gran medida similar al que presentó el pasado año. Observa preocupada que no se han registrado progresos respecto a la reforma de la legislación nacional sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.*

11. *La Comisión toma nota de que, en sus memorias presentadas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en 2017, el Gobierno indica que adoptará cuantas medidas resulten necesarias para permitir una evaluación de la situación sindical imperante en Djibouti, con la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión toma nota de que esta indicación se reitera en el informe del Gobierno. Por tanto, la Comisión exhorta a la Oficina a que atienda debidamente la solicitud de asistencia técnica cursada por el Gobierno. También alberga la esperanza de que ello permita configurar un marco institucional que permita resolver la cuestión de la representatividad, y por tanto determinar de modo fiable, completo y actualizado la situación de los movimientos sindicales y la libertad sindical en Djibouti.*

12. *A la luz del examen de la protesta (véanse los párrafos 45 a 50), la Comisión considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos análogos a aquéllos que la Conferencia decidió en su última reunión. Por tanto, en virtud del artículo 26 quarter y del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Djibouti que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:*

a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y

b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones consultadas, de los criterios aplicados en este empeño, de la importancia numérica de dichas organizaciones, de la fecha y el lugar de las consultas, y del nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, y de los cargos que éstos ostentan en dichas organizaciones.

Somalia

13. En su 106.ª reunión (2017), la Conferencia decidió, en virtud del artículo 26 *quarter* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 5C, 106.ª reunión, 2017, párrafo 20). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la próxima reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes para su delegación, un informe detallado y corroborado con la documentación pertinente:

a) la denominación de las organizaciones representativas de los trabajadores en Somalia, junto con las cifras indicativas de la importancia relativa de cada una de ellas;

b) la información sobre cuáles de esas organizaciones fueron consultadas para conformar la delegación de los trabajadores, así como las fechas, el/los lugar(es) y los resultados de dichas consultas, y

c) el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y el cargo que ostentan en esas organizaciones.

14. Los poderes de Somalia correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados el día 9 de mayo de 2018 mediante el *sistema de acreditación en línea,* sin el informe de seguimiento. Después de enviarse un recordatorio escrito y oral, un delegado gubernamental, el Sr. Hassan Shariff Osman, secretario permanente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, presentó un informe de seguimiento sucinto el 1.º de junio de 2018.

15. Según la lista de 9 de mayo de 2018, el delegado de los trabajadores era el Sr. Haji Ali Mohamed Osman, presidente del Congreso de Sindicatos de Somalia (SOCOTU), quien venía acompañado por cuatro consejeros técnicos de su misma organización: el Sr. Omer Ahmed Hassan, secretario; el Sr. Mohamed Said Ali, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Pesca de Somalia y miembro del comité ejecutivo; el Sr. Moalim Yaqub Ali, vicepresidente del Sindicato Nacional de Docentes de Somalia, y el Sr. Mohamud Abdikadir Awil, Director de los Departamentos de Educación y Formación, además de un consejero técnico de la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU) (Sr. Nur Mohamed Ibrahim).

16. En el informe de 1.º de junio de 2018, se recordaba que el país se estaba recuperando de muchos años de conflicto interno y las instituciones revivían sin memoria institucional ni continuidad. Respecto a las consultas destinadas a designar la delegación de los trabajadores que debían participar en la presente reunión de la Conferencia, se explicaba que la adversidad de las circunstancias había impedido al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales celebrar consultas con los distintos sindicatos. En cuanto a la verificación del número de afiliados de las organizaciones de trabajadores, al informe se adjuntaba una certificación fechada el 28 de diciembre de 2014 y firmada por el Sr. Luqman Ismail Mohamed, a la sazón Ministro de Trabajo. En ella se declaraba que, después de examinarse y estudiarse durante un mes las afiliaciones en múltiples lugares del país, se había concluido que la FESTU era la central sindical más grande y representativa del país. La FESTU contaba con 59 240 afiliados que

pagaban regularmente sus cuotas sindicales, y 78 920 afiliados que en el mejor de los casos las abonaban de manera irregular. Respecto de la composición de la delegación de los trabajadores, en el informe de 1.º de junio de 2018 se comunicaba una nueva composición de la delegación de los trabajadores a raíz del Memorando de Entendimiento suscrito el 30 de mayo de 2018 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la FESTU sobre la participación tripartita en las conferencias internacionales del trabajo. Los reajustes eran los siguientes: el Sr. Omar Faruk Osman Nur, secretario general de la FESTU, quien figuraba en calidad de delegado de los trabajadores, y el Sr. Mohamed Musse Mohamud, tesorero de la FESTU, quien figuraba en calidad de consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores. De la lista se había retirado al Sr. Mohamed Osman Haji Ali, que figuraba como delegado de los trabajadores. También se había retirado al Sr. Mohamed Ibrahim Nur, consejero técnico, después de las consultas evacuadas con la FESTU, por confirmarse que ni estaba afiliado a la FESTU ni representaba a esta organización.

17. La Comisión también recibió una copia del Memorando de Entendimiento suscrito el 30 de mayo de 2018 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la FESTU sobre la participación tripartita en las conferencias internacionales del trabajo. En su virtud, las partes habían «convenido en articular una serie de principios y entendimientos de obligado cumplimiento para atenuar los conflictos y tensiones entre los interlocutores sociales tripartitos en Somalia, bajo la égida de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)». También se recordaban varios principios fundamentales y recomendaciones consagrados en la Constitución de la OIT y en las normas internacionales del trabajo (los Convenios núms. 87, 98 y 144), además de los preceptos de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. En el Memorando de Entendimiento también se señalaba que la FESTU «es la organización sindical nacional más representativa en el país, atendiendo a su número de afiliados y a su cobertura sectorial» y que «mientras esta condición no viniera modificada a raíz de procesos consultivos transparentes y objetivos, el delegado de los trabajadores de la República Federal de Somalia ante la Conferencia Internacional del Trabajo sería, a partir de 2018, el Sr. Omar Faruk Osman Nur, secretario general de la FESTU, o bien otra persona que la FESTU tuviera a bien designar». También se indicaba que en el Memorando se plasmaba el «compromiso incondicional del Gobierno de la República Federal de Somalia a respetar todas sus obligaciones derivadas de su condición de Miembro de la OIT, incluida la de resolver todos los problemas pendientes con la FESTU, sobre todo para propiciar unas relaciones laborales pacíficas y armoniosas en aras de la paz y el desarrollo nacional». La FESTU se comprometía, por su parte, a «abstenerse de toda hostilidad y a prestar su respaldo y colaboración al Gobierno de Somalia, en virtud de los principios y de las resoluciones de la OIT y de los demás órganos de las Naciones Unidas encargados de la defensa de los derechos humanos».

18. *La Comisión lamenta que no se presentase un informe conciso sobre el seguimiento hasta después de que el Gobierno depositase los poderes, y que el informe detallado no se presentase al mismo tiempo que este depósito, según solicitara la Conferencia. La Comisión observa sin embargo que el informe del Gobierno contiene nuevos elementos importantes, en particular en la medida en que se señalan a la atención de la Comisión un Memorando de Entendimiento suscrito entre el Gobierno y la FESTU, y una certificación de 2014 en la cual consta que ésta es la central de trabajadores más grande y representativa. La Comisión observa, además, que tanto el informe como el Memorando de Entendimiento indican que el delegado de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia debería proceder de la FESTU y no del SOCOTU, contrariamente a lo señalado en los poderes originalmente depositados por el Gobierno el día 9 de mayo de 2018. Así, pues, el 2 de junio de 2018, el Sr. Omar Faruk Osman Nur fue acreditado en calidad de delegado de los trabajadores.*

19. *La Comisión toma nota del compromiso contraído por el Gobierno de resolver los problemas que motivaron la renovación de las medidas de seguimiento en virtud del artículo 26 quarter y del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, y*

confía en que los compromisos manifestados en el Memorando de Entendimiento se cumplan. Sin embargo, la Comisión reitera la importancia de disponer de criterios suficientemente objetivos y verificables y, a este respecto, recuerda los siguientes principios. Según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, y la subsiguiente jurisprudencia de la Comisión, en un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas. Cuando es el caso, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál es la organización más representativa.

20. *La Comisión insta pues al Gobierno a que adopte las medidas enunciadas en el Memorando de Entendimiento y confía en que este proceso culmine en breve a fin de que el Gobierno pueda garantizar para la próxima reunión de la Conferencia un proceso de designación rigurosamente acorde con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Habida cuenta de estas consideraciones, la Comisión considera alentadoras las novedades registradas y, en particular, el compromiso del Gobierno de tratar las cuestiones señaladas a la atención de la Comisión en los últimos años. Por tanto, la Comisión decide no recomendar a la Conferencia que renueve las medidas de seguimiento*.

República Bolivariana de Venezuela

21. En su 106.ª reunión (2017), la Conferencia decidió renovar, en virtud del artículo 26 *quarter* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, las medidas de seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (*Actas Provisionales* núm. 5C, 106.ª reunión, 2017, párrafo 27) y, por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes para su delegación, un informe detallado y corroborado con la documentación pertinente sobre:

a) pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, incluidas copias de toda la información disponible y actualizada que obre en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) acerca de la afiliación de las diversas confederaciones sindicales, en particular el número de organizaciones afiliadas y el número de trabajadores afiliados a estas últimas, y

b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.

22. Los poderes de la República Bolivariana de Venezuela correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados el 7 de mayo de 2018 mediante el *sistema de acreditación en línea,* y los documentos originales presentados el día siguiente, el 8 de mayo de 2018, junto con el informe de seguimiento.

23. El Gobierno presentó en su informe copias de la información disponible en el RNOS relativa a seis organizaciones de trabajadores: la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE).

24. La información proporcionada incluía la afiliación de las diversas confederaciones sindicales, así como la composición de las organizaciones miembro y el número de trabajadores afiliados a estas últimas. El Gobierno reconoció que, a excepción de la información relativa a la CTV y a la CBST, los datos aportados por el RNOS no eran recientes. El Gobierno indicó, al respecto, que la mayoría de las organizaciones de trabajadores no cumplían lo establecido en el artículo 388 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a tenor del cual las organizaciones sindicales están obligadas a remitir dentro de los tres primeros meses de cada año civil la lista completa de sus afiliados y afiliadas, así como la información relativa a su administración interna. Este año, en aras de garantizar la actualización del RNOS, el Gobierno había prorrogado en dos oportunidades el plazo señalado para la presentación de esa información. No obstante, el Gobierno indicó que la CBST era la organización más representativa, al contar con 26 organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) e integrar a 1 011 866 trabajadores, según la última actualización en el RNOS, el 20 de abril de 2018. Le seguían la CODESA, con diez organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 1 829 trabajadores, según la última actualización, de 19 de mayo de 2006; la CUTV, con 11 organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 1 569 trabajadores, según la última actualización, de 21 de enero de 1987; la CTV, con 25 organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 574 trabajadores, según la última actualización, de 31 de marzo de 2017; la CGT, con seis organizaciones afiliadas (federaciones y sindicatos) y 37 trabajadores, según la última actualización, de 29 de abril de 2005, y la UNETE, con una organización afiliada (una federación) y siete trabajadores, según la última actualización, el 5 de abril de 2003.

25. El Gobierno también detalló en su informe las diferentes iniciativas adoptadas para designar la delegación de los trabajadores ante la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno presentó copia de su comunicación de 2 de abril de 2018 a la CBST exhortando a una concertación conjunta con las otras organizaciones de trabajadores en el país, y copia de su posterior comunicación de 16 de abril de 2018 en la que informaba a la CBST que, de no llegar a producirse un acuerdo entre las organizaciones, el Gobierno convocaría una reunión con dichas organizaciones. El informe contenía copia de las invitaciones cursadas el 30 de abril de 2018 a la CTV, a la UNETE, a la CGT, a la CODESA, a la CUTV y a la CBST. El Gobierno indicó que la reunión convocada para determinar la composición de la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión se había celebrado el 3 de mayo de 2018, con la participación de la CUTV y la CBST. La CTV y la CGT habían informado al Gobierno mediante una comunicación electrónica que estarían ausentes, por tener ya contraídos con antelación otros compromisos que no podían ser anulados dado el breve plazo que les había señalado el Gobierno. El Gobierno también facilitó copia de las invitaciones cursadas por la CBST con fecha 30 de abril de 2018 a la CODESA, la CTV, la CUTV y la CGT para una reunión que debía llevarse a cabo el 2 de mayo de 2018, y una comunicación posterior, de 3 de mayo de 2018, según la cual se aplazaba la reunión para el día 8 de mayo de 2018, a instancia de la mayoría de las organizaciones invitadas a ella. Sin embargo, la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente (ASI) no fue invitada por no figurar inscrita en el RNOS. El informe no indicaba si esta reunión tuvo lugar.

26. El informe también contenía copias de las comunicaciones cursadas al Gobierno por la CGT, el 15 de abril de 2018, y por la CBST y CODESA, el 4 de mayo de 2018, con indicación de los representantes designados por cada organización para participar en la reunión de la Conferencia de este año. En consecuencia, y en absoluta conformidad con sus obligaciones constitucionales, el Gobierno se había limitado a conformar la delegación de los trabajadores con base en las designaciones efectuadas por la CBST, y se había abstenido de incluir a representantes de organizaciones de trabajadores menos representativas, en la medida en que no podía imponer a los consejeros técnicos que debían formar parte de las delegaciones ya fuera de los empleadores o de los trabajadores. También señaló que la delegación estaba

integrada por al menos un representante de cada una de las organizaciones de trabajadores que habían propuesto sus designaciones.

27. En su informe, el Gobierno mencionó que, además de la información aportada por el RNOS y a fin de determinar la representatividad de las organizaciones sindicales en el país, el Gobierno había tomado en consideración el número de negociaciones colectivas de trabajadores y actividades de masa efectuadas este año por dichas organizaciones. El informe contenía documentación de apoyo.

28. *La Comisión lamenta profundamente que, una vez más, el informe del Gobierno confirme que la composición de la delegación de los trabajadores no fue consensuada por todas las organizaciones de trabajadores consultadas, sino fruto de la decisión definitiva de una organización. La Comisión también lamenta que, a falta de acuerdo, el Gobierno no haya fijado criterios objetivos y concretos para determinar con precisión la representatividad de cada organización de trabajadores considerada a efectos del nombramiento de la delegación de los trabajadores. La Comisión toma nota de que si bien el Gobierno presentó cuadros del RNOS con información sobre seis organizaciones de trabajadores, aparte de los datos de la CBST de 20 de abril de 2018, la información relativa a las demás organizaciones no está al día. Si bien la Comisión toma nota de la obligación de cada organización de trabajadores de facilitar información actualizada al Gobierno, también recuerda que el Gobierno es responsable de actualizar el RNOS, en particular según las recomendaciones que la Comisión formuló el pasado año. A este respecto, la Comisión observa asimismo que el hecho de que una organización no figure inscrita en el RNOS no significa necesariamente que no exista.*

29. *En vista de las consideraciones que anteceden y de que una comisión de encuesta iniciará pronto sus labores en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, la Comisión considera que es necesario renovar las medidas de seguimiento a la espera de los resultados del proceso. Así pues, recomienda por unanimidad a la Conferencia que solicite al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, con arreglo al artículo 26 quarter y al párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, que para la próxima reunión presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado por la documentación pertinente sobre:*

a) pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, incluidas copias de toda la información disponible y actualizada que obre en el RNOS acerca de la afiliación de las diversas confederaciones sindicales, en particular el número de organizaciones afiliadas y el número de trabajadores afiliados, y

b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.

Protestas

30. Este año la Comisión recibió 27 protestas, relativas tanto a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, según figuran en la *Lista provisional de delegaciones* publicada como *Suplemento de las Actas Provisionales* el 30 de mayo de 2018, y la *Lista provisional revisada de delegaciones* de 1.º de junio de 2018, como a las delegaciones incompletas. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas e indicadas a continuación.

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Albania

31. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La CSI declaraba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, pues había designado un delegado y un delegado suplente de los trabajadores procedentes de Sindicatos Independientes de Albania, y un consejero técnico procedente de la Confederación de Sindicatos, sin haber consultado debidamente a esta última, reconocida como organización más representativa de los trabajadores. Alegaba que, de haberse instaurado un sistema de rotación entre las dos organizaciones antes mencionadas, éste debiera haberse debatido y convenido con la intervención de las organizaciones de trabajadores más representativas, y no haber sido impuesto unilateralmente por el Gobierno. La CSI alegaba, por otra parte, que el Gobierno había sufragado los gastos de participación del delegado y del delegado suplente procedentes de Sindicatos Independientes de Albania, pero no los del consejero técnico procedente de la Confederación de Sindicatos, de forma que éste no había podido asistir a la reunión de la Conferencia. La CSI solicitaba a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones a este respecto y cumpliese sus obligaciones constitucionales, en particular en materia de consulta.

32. *La Comisión lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado la información solicitada ni explicado los motivos de esta omisión. Según ha recordado a menudo, a falta de respuesta, la Comisión puede decidir examinar una protesta y dar crédito a las alegaciones de su autor.*

33. *Si bien la Comisión no dispone de cifras sobre la situación sindical imperante en Albania, observa que, después de quince años de alternancia entre la Confederación de Sindicatos, de Sindicatos Independientes de Albania y de otras organizaciones de trabajadores para la designación del delegado y de los delegados suplentes de los trabajadores, en las tres reuniones anteriores de la Conferencia el delegado de los trabajadores procedía de la Confederación de Sindicatos. La Comisión considera que, a falta de explicación del Gobierno sobre los motivos de este cambio con referencia a la representatividad de estas dos organizaciones, cabe observar en este cambio una confirmación rotunda de que la Confederación de Sindicatos es la organización de trabajadores más representativa en Albania, según alega la organización autora de la protesta. Por tanto, la Comisión considera que el Gobierno debería haber consultado a la Confederación de Sindicatos y recabado su acuerdo sobre la designación de la delegación de los trabajadores que debía participar en la reunión de la Conferencia.*

34. *A falta de información adicional, la Comisión no puede menos de recordar que la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia debe efectuarse de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas. De no haber acuerdo entre ellas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál es la organización más representativa. En lo referente al sistema de rotación, la Comisión recuerda además que los gobiernos no pueden imponerlo de forma unilateral y que sólo puede servir de criterio para designar la delegación de los trabajadores cuando las organizaciones de trabajadores están de acuerdo. La Comisión confía en que, para la próxima reunión de la Conferencia el Gobierno, vele por que el proceso de designación se ajuste plenamente a los principios antes enunciados, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

35. *Respecto de las alegaciones de impago de los gastos de viaje y estancia del consejero técnico de los trabajadores, la Comisión recuerda que el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT impone a los Estados Miembros la obligación de pagar los gastos*

de viaje y estancia de los delegados y de sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. Sin embargo, la competencia conferida a la Comisión para examinar las quejas por incumplimiento de esta disposición se limita a las situaciones contempladas en el párrafo 1, a) y b), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia, es decir, al impago de los gastos de al menos una delegación tripartita integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, y a los casos de desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados en la delegación y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales. El presente caso no parece corresponder a ninguno de estos supuestos.

36. *Sin embargo, tomando nota de que este impago había impedido al consejero técnico de los trabajadores asistir a la presente reunión de la Conferencia, y considerando que las dos últimas quejas presentadas contra el Gobierno lo fueron en 2015 y 2017, la Comisión expresa preocupación respecto al impago repetido por el Gobierno de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores. A este respecto, la Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en las labores de la Conferencia depende en gran medida del número de consejeros técnicos que acompañan a su delegado ante la Conferencia. Si bien el Gobierno no tiene la obligación constitucional de designar consejeros técnicos, es preciso reconocer que la Conferencia sólo puede funcionar adecuadamente si a sus reuniones asiste un número suficiente de consejeros técnicos de los tres Grupos de la Conferencia.*

Protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Armenia

37. La Comisión recibió dos protestas separadas, presentadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, respectivamente, por el Gobierno de Armenia. La OIE y la CSI alegaban que el Gobierno no había cumplido su obligación, derivada de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicitaban a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones sobre esta situación y le recomendase que cumpliese sus obligaciones constitucionales.

38. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno señaló que con los cambios políticos acaecidos en el país el mes anterior (mayo de 2018) se estaba formando un nuevo Gobierno. Así, pues, en vista de que no podían asistir representantes de los interlocutores sociales ni del Gobierno, sólo se había acreditado a dos miembros de la Misión Permanente del país ante las Naciones Unidas para que asistieran a la presente reunión de la Conferencia.

39. *La Comisión observa que el Gobierno ha acreditado, por segundo año consecutivo, una delegación exclusivamente gubernamental, integrada por miembros de la Misión Permanente. La Comisión recuerda que si bien el Gobierno puede garantizar su propia representación por conducto de una misión diplomática, no cabe decir lo mismo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión recuerda a los Estados Miembros sus obligaciones, dimanantes del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, en particular su obligación de designar delegaciones tripartitas ante la Conferencia. Por tanto, el Gobierno no ha cumplido con sus obligaciones al haber enviado una delegación exclusivamente gubernamental y al hacerlo priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de éste. Sin la participación de representantes del*

Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.

40. *La Comisión reitera al Gobierno la necesidad de que cumpla sus obligaciones constitucionales y le insta a que envíe una delegación tripartita completa a la Conferencia el próximo año.*

Protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Brunei Darussalam

41. La Comisión recibió dos protestas separadas, presentadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativas a la designación de una delegación incompleta de los empleadores y de los trabajadores, respectivamente, por el Gobierno de Brunei Darussalam. La OIE y la CSI alegaban que el Gobierno no había cumplido su obligación, derivada de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicitaban a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones sobre esta situación y le recomendase que cumpliese sus obligaciones constitucionales.

42. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno explicó que el presidente de las Cámaras de Comercio e Industria de Brunei Darussalam y el director interino de la Asociación de Marinos, a los que se designaba regularmente en calidad de delegado de los empleadores y delegado de los trabajadores ante la Conferencia, no habían podido asistir a la presente reunión de la Conferencia por una serie de compromisos laborales que tenían concertados durante el período de la Conferencia. El Gobierno indicó, por otra parte, que el 14 de mayo de 2018 se habían celebrado consultas con las dos organizaciones. Lamentaba que los interlocutores sociales no hubieran podido asistir a la presente reunión de la Conferencia y confirmó que procuraría enviar nuevamente una delegación tripartita completa a las próximas reuniones de la Conferencia, como lo hiciera para reuniones anteriores.

43. *La Comisión toma nota de que, si bien es cierto que el Gobierno acreditó en efecto una delegación plenamente tripartita en los diez últimos años, no lo es menos que el país está actualmente representado por una delegación exclusivamente gubernamental. La Comisión recuerda a los Estados Miembros la obligación que les impone el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, en particular la de designar una delegación tripartita ante la Conferencia. Por tanto, el Gobierno ha incumplido sus obligaciones al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, lo cual también priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano político de la OIT y de participar en las labores de éste. Sin la participación de representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.*

44. *La Comisión confía en que el Gobierno cumpla sus obligaciones constitucionales y envíe una delegación tripartita completa a la Conferencia el próximo año.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores Djibouti

45. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti, presentada por el Sr. Adan Mohamed Abdou, secretario general de la *Union Djiboutienne du Travail* (UDT), y por el Sr. Kamil Diraneh Hared, secretario general de la *Union Générale des Travailleurs Djiboutiens* (UGTD). Los autores de la

protesta alegaban que el Gobierno había vuelto a designar, una vez más, a representantes de los «sindicatos clon» para que participasen en la presente reunión de la Conferencia, de forma que el Gobierno seguía usurpando el nombre de la UTD y de la UGTD. Consideraban que esta situación evidenciaba la renuencia continua del Gobierno pese a las reiteradas conclusiones de la Comisión. También mencionaban un compromiso, todavía incumplido, del Ministerio de Empleo, Inserción y Formación Profesional ante la Comisión y la Oficina, referente al respeto de los derechos sindicales, a la reintegración de sindicalistas y al abono de salarios adeudados. Solicitaban a la Comisión que adoptase una decisión eficaz y definitiva sobre la delegación de los trabajadores de Djibouti.

46. La UDT y la UGTD adjuntaron a su protesta el informe relativo a la situación sindical imperante en Djibouti. En él se indicaba, en particular, que el Gobierno había organizado una misión a Djibouti a la atención de un representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI), misión de la que las organizaciones autoras de la protesta no fueron inicialmente informadas. También se señalaba que el Gobierno había anulado la misión cuando el número de representantes invitados pasó de un representante de la CSI a varios representantes sindicales. Se destacaba además que el Gobierno había prohibido a la UDT y a la UGTD celebrar congresos, y que se oprimía sin cesar a los sindicatos afiliados a dichas centrales, muchos de los cuales se veían así obligados a cesar en sus actividades. Los autores de la protesta adjuntaron asimismo el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (con inclusión del resumen de las comunicaciones de las partes interesadas y de la recopilación), presentado en relación con el examen periódico universal relativo a Djibouti, en apoyo de sus alegaciones de actividades antisindicales (politización de actividades sindicales, represión de sindicalistas y de trabajadores en huelga).

47. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado la información solicitada ni explicado por qué no pudo hacerlo. Esta ausencia de cooperación coarta la capacidad de la Comisión para desempeñar su mandato en virtud del párrafo 2, a), del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia. Según ha recordado a menudo la Comisión, a falta de respuesta ésta puede examinar la protesta y dar crédito a las alegaciones de las organizaciones que la han presentado.*

48. *La Comisión observa con suma preocupación que, pese al tenor sistemático de sus conclusiones y a la renovación de las medidas de seguimiento por la Conferencia en sus reuniones anteriores, la UDT y la UGTD vuelven a presentar, por decimosexto año consecutivo, una protesta contra el Gobierno de Djibouti acerca de la designación de la delegación de los trabajadores. La Comisión toma nota con suma preocupación de la confusión que sigue reinando en el panorama sindical de Djibouti y, en particular, de que aún persiste el fenómeno de «clonación de sindicatos».*

49. *También toma nota con profunda preocupación de que las organizaciones autoras de la protesta describen una situación sindical que parece deteriorarse, y en particular la injerencia del Gobierno en los congresos de la UDT y la UGTD, además de ejercer una represión sobre los sindicatos de base. Por tanto, la Comisión expresa nuevamente dudas muy serias respecto a la independencia de la designación de los representantes de la UDT y la UGTD, y a la representatividad de la delegación de los trabajadores que asiste a la presente reunión de la Conferencia. La Comisión lamenta profundamente que se haya anulado la propuesta de que la CSI organizara una misión en el país. En consecuencia, la Comisión no dispone de la información actualizada necesaria sobre Djibouti que le permitiría recomendar con absoluta confianza la invalidación de los poderes de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia.*

50. *A la luz del examen del caso de seguimiento (véanse los párrafos 5 a 12 supra) la Comisión exhorta al Gobierno a que facilite una nueva misión en el país, misión que la OIT dirigiría en un futuro próximo. La Comisión ruega a los órganos de control de la OIT continúen,*

dentro de los límites de su competencia, el seguimiento de la situación sindical imperante en Djibouti. La Comisión subraya que la única manera de disipar toda duda acerca de la situación sindical es mediante el suministro de información, ya sea a través del informe detallado en virtud del seguimiento o bien de una misión futura en Djibouti. A este respecto, la Comisión ruega a la Conferencia que invite a la Oficina, por conducto del Consejo de Administración, a que dirija esa misión. De no facilitarse la información actualizada necesaria, la Comisión no tendrá más remedio que plantearse en serio todas las medidas oportunas en la próxima reunión de la Conferencia, inclusive la de recomendar que se invaliden los poderes de la delegación de los trabajadores.

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador

51. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Unión Nacional de Educadores (UNE), la Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE) y la Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), todas ellas afiliadas al Frente Unitario de Trabajadores (FUT). En ella se alegaba que el Gobierno había incumplido sus obligaciones constitucionales al designar de manera unilateral, y sin consultar a las organizaciones más representativas, al Sr. Richard Gómez como delegado de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. Las organizaciones autoras de la protesta afirmaban que el Sr. Gómez no representaba a ninguna central sindical nacional, mientras que el FUT representaba al 80 por ciento de los trabajadores del país.

52. *La Comisión examinó en primer lugar la admisibilidad de la protesta. Recuerda que su mandato viene definido en el artículo 5 del Reglamento de la Conferencia. Las protestas pueden presentarse en relación con los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos o bien con la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores o de los trabajadores. La Comisión toma nota de que, el Gobierno acreditó, el 17 de mayo de 2018, al Sr. Richard Gómez, presidente de la Federación Unitaria de Trabajadores de la Industria Eléctrica del Ecuador (FEDELEC), como delegado de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia, pero que el 23 de mayo de 2018 éste fue sustituido en esa calidad por el Sr. Mario Molina Benavídez, secretario de defensa jurídica de la Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT). La Comisión toma nota de que el Sr. Gómez ha dejado de formar parte de la delegación de los trabajadores del Ecuador. Por tanto, considera que la protesta no es admisible.*

Protesta relativa a la designación de un consejero técnico de los trabajadores de Eswatini (anteriormente conocido con el nombre de Swazilandia)

53. La Comisión recibió una protesta presentada por el Sr. Quinton Dlamini, delegado de los trabajadores y presidente del Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA), en la que se alegaba que el Gobierno había designado en calidad de consejero técnico y delegado suplente al Sr. Mashumi Shongwe, presidente de la Federación de Sindicatos de Swazilandia (FESWATU) sin consultar al TUCOSWA, pese a ser ésta la organización de trabajadores más representativa de las dos. La organización autora de la protesta también declaró que mientras el Fondo Nacional de Previsión de Swazilandia había financiado, por orden del Gobierno, los gastos de participación de la FESWATU, el TUCOSWA se había visto obligado a abonar los gastos de viaje y estancia de sus dos consejeros técnicos. Ello demostraba, a su modo de ver, que el Gobierno favorecía a la FESWATU. El TUCOSWA

también subrayó que si bien el tema de la designación de la delegación tripartita para la presente reunión de la Conferencia se había planteado en numerosas ocasiones, en el contexto del diálogo social, el Gobierno se había negado a compartir de antemano la lista de la delegación acreditada; el TUCOSWA no quedó enterado de la composición de la delegación de los trabajadores hasta que dicha lista se publicó en línea.

54. La organización autora de la protesta explicó que una serie de circunstancias ajenas a su voluntad (como la incapacidad para recuperar de un vehículo diplomático una pila de ordenador dejada en el equipaje) le obligaba a rogar a la Comisión admitiera a trámite su protesta, que era tardía. Volviendo al fondo de la protesta, el TUCOSWA solicitaba a la Comisión ordenara al Gobierno que designase a todos los representantes de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, en virtud de la Constitución de la OIT, y que ordenase las indemnizaciones que estimase oportunas.

55. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que la protesta no podía ser admisible por haberse presentado después del plazo señalado, que expiraba el miércoles 30 de mayo de 2018, a las 10 horas. Señaló que el Reglamento de la Conferencia no preveía excepciones al cumplimiento de los plazos ni otorgaba facultades discrecionales a la Comisión para admitir esas excepciones. También consideraba que la justificación de esta presentación tardía carecía de fundamento, en la medida en que la OIT facilitaba un acceso suficiente a los servicios informáticos y de impresión durante la Conferencia, y en que el conductor siempre estaba disponible para permitir a los representantes del TUCOSWA recuperar su equipaje del vehículo oficial. El Gobierno solicitaba que la Comisión no tramitase la protesta por inadmisible.

56. Volviendo al fondo de la protesta, el Gobierno declaró que se habían mantenido consultas con los interlocutores sociales y se había logrado un acuerdo sobre la designación de la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. Observó, en particular, que el TUCOSWA había asistido el día 26 de abril de 2018 a una reunión de consulta dedicada a esta designación. En aquella ocasión, el Gobierno indicó que las restricciones financieras le obligaban a abonar solamente los gastos de viaje y estancia de un delegado de los trabajadores del TUCOSWA y de un delegado de los empleadores de la Federación de Empleadores de Swazilandia y Cámara de Comercio (FSE&CC). El Gobierno indicó también que, en respuesta a su invitación escrita de 17 de abril de 2018, el TUCOSWA había propuesto, el 26 de abril de 2018, el nombre del delegado de los trabajadores cuyos gastos de viaje y estancia debían ser financiados por el Gobierno, así como a otras tres personas cuyos gastos de participación debía cubrir el TUCOSWA. A la sazón, el TUCOSWA no emitió reparos sobre su carta. El Gobierno también declaró que en la reunión de consulta había indicado que dos empresas públicas, el Fondo Nacional de Previsión de Swazilandia y el Fondo de Pensiones del Servicio Público, habían solicitado enviar, a sus propias expensas, varios miembros a la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno observó que los interlocutores sociales no habían manifestado reparos a este respecto pero sólo habían recomendado que la designación efectuada por esas entidades se realizase en consulta con los respectivos interlocutores tripartitos. El Gobierno indicó que la designación del Sr. Shongwe, miembro del consejo de administración del Fondo Nacional de Previsión de Swazilandia, en calidad de consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, se había efectuado a instancia de dicha entidad.

57. Además, en cuanto a la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Gobierno declaró que la importancia numérica del TUCOSWA y de la FSE&CC con respecto al FESWATU y a la Federación de la Comunidad Empresarial de Swazilandia, respectivamente, no obedecía a consideraciones estadísticas, sino al hecho de que, según estimaba y consideraba el propio Gobierno, las dos primeras organizaciones eran las más representativas de los trabajadores y de los empleadores en el país. También indicó que, en cumplimiento de las conclusiones que la Comisión formulara en la anterior reunión

de la Conferencia, desde agosto de 2017, se mantenían deliberaciones sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en el seno del Comité Directivo Nacional sobre Diálogo Social de Swazilandia (NSCSD). Mientras las organizaciones de empleadores habían consensuado las designaciones a las reuniones internacionales, los representantes de los trabajadores habían indicado que sus negociaciones no habían comenzado todavía. El Gobierno señaló que las deliberaciones sobre este particular se reanudarían en breve y expresaba la esperanza de que se alcanzase un acuerdo, por lo menos antes de la próxima reunión de la Conferencia.

58. *La Comisión señala que, de conformidad con el párrafo 7 de las Actas Provisionales núm. 1A (Rev.), relativas a la suspensión de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia y otras propuestas de decisiones sobre trámites formales que han de adoptarse en la sesión de apertura, el plazo de presentación de las protestas ha quedado reducido, para la presente reunión de la Conferencia, de 72 a 48 horas desde la fecha de apertura de la Conferencia (48 horas contadas a partir de las 10 horas de esta última fecha, es decir, a partir de las 10 horas del día 30 de mayo de 2018), con la posibilidad de que la Comisión tolere excepciones. En vista de que la propuesta de suspender el Reglamento fue confirmada durante la sesión de apertura de la Conferencia (Actas Provisionales núm. 11A, página 7), la Comisión considera que está efectivamente facultada para admitir una excepción a la aplicación de los plazos señalados cuando así lo justifiquen las circunstancias del caso. En este sentido, considera que las explicaciones de la organización autora de la protesta son suficientes.*

59. *La Comisión observa que, por segundo año consecutivo, debe examinar una protesta en que se alega que el Gobierno no ha designado la delegación de los trabajadores de acuerdo con la organización más representativa de los trabajadores. Toma nota en particular de que, si bien es cierto que el Gobierno solicitó a la organización autora de la protesta que designase al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores que debían asistir a la presente reunión de la Conferencia, no lo es menos que no consultó al TUCOSWA en relación con las demás designaciones correspondientes a la delegación de los trabajadores. A este respecto, recuerda que en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT se dispone que la designación de la delegación de los trabajadores ha de efectuarse «de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores». Reitera asimismo que, según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional, de 1922, y la jurisprudencia posteriormente desarrollada por la Comisión, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, como parece ocurrir en Eswatini, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las más representativas. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál es la organización más representativa.*

60. *La Comisión observa, en relación con la protesta presentada el pasado año, que instó al Gobierno a que «instaure un procedimiento de designación claro, transparente y documentado, e informe de toda enmienda al mismo, para que el Gobierno esté en condiciones de cumplir sus obligaciones constitucionales». Aunque toma nota de las explicaciones del Gobierno sobre el curso dado a sus conclusiones mediante deliberaciones continuamente mantenidas en el seno del NSCSD, la Comisión observa con preocupación que todavía no se ha instituido un procedimiento claro para designar la delegación de los trabajadores. La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que garantice, de ser necesario con la asistencia de la Oficina, que la designación de la totalidad de las delegaciones de los trabajadores que se envíen a las futuras reuniones de la Conferencia se efectúe de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India

61. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Chandrasekharan, vicepresidente del *Indian National Trade Union Congress* (INTUC) y Miembro del Consejo de Administración de la OIT, relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La organización autora de la protesta alegaba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones derivadas de lo dispuesto en los párrafos 1 y 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, al privarle unilateralmente de participar en la presente reunión de la Conferencia, tal como ya ocurriera en la reunión de la Conferencia de 2017. Indicaba que no se había celebrado un proceso consultivo antes de la designación de la delegación de este año, pese a que el INTUC representaba a 33,3 millones de afiliados, lo cual la convertía en la mayor organización sindical del país. Alegaba además que el Gobierno había seguido aplazando el proceso de verificación necesario para determinar el peso de los sindicatos a escala nacional.

62. En lo referente a los procesos destinados a verificar la afiliación, la organización autora de la protesta subrayaba que pese a confirmarse en 1980 que era la organización más representativa, la organización *Bhartiya Mazdoor Sangh* (BMS), de la que procedía el delegado de los trabajadores, había manipulado los resultados en los procesos de verificación de 1989 y 2002. Sin embargo, la organización autora de la protesta recalcaba que en aquellas dos ocasiones se había confirmado que era la segunda organización más representativa. Respecto al cuarto proceso de verificación, iniciado en 2011, la organización autora de la protesta reiteraba que había declarado, y documentado debidamente, que tenía 33,3 millones de afiliados, frente a los 16 millones con que contaba BMS. La organización autora de la protesta alegaba que el retraso del Gobierno constituía una tentativa deliberada de manipular los resultados del proceso de verificación de 2011. También alegaba que la inclusión, sin criterios predefinidos, de cuatro miembros de BMS en la delegación de los trabajadores resultaba desproporcionada considerando el número de afiliados de esa organización. La organización autora de la protesta solicitaba a la Comisión que rogara al Gobierno adoptase las medidas necesarias para corregir el sistema de selección de los delegados de la India que debían asistir a la Conferencia Internacional del Trabajo.

63. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno recordó que la ausencia del INTUC de la delegación de los trabajadores también se había señalado en la anterior reunión de la Conferencia, y que, después de examinar los hechos, la Comisión había concluido que los problemas de liderazgo internos de las organizaciones de trabajadores no entraban en el ámbito de su mandato, sino que competían a los tribunales nacionales. Además, el Gobierno declaró que, al igual que el pasado año, la cuestión de los conflictos entre facciones del INTUC se hallaba aún pendiente de examen ante los tribunales y que la Corte Superior de Delhi debía conocer del caso el día 1.º de agosto de 2018.

64. *La Comisión observa que ésta es la segunda protesta presentada contra el Gobierno sobre la misma cuestión y lamenta que todavía no se haya aclarado la representatividad de las organizaciones de trabajadores, en particular desde la última vez que se recibió información sobre las cifras de afiliados, presentadas en 2002, que siguen siendo la única fuente de referencia a este respecto. La Comisión toma nota de que el proceso legal relativo al liderazgo interno del INTUC sigue pendiente. Subraya sin embargo que, aun a falta de resolución definitiva sobre el caso, el Gobierno debe cumplir las obligaciones dimanantes de la Constitución de la OIT. A este respecto, la Comisión reitera la importancia de disponer de criterios claros, objetivos y datos suficientemente y actualizados sobre la representatividad. Por tanto, la Comisión insta al Gobierno a que complete este proceso.*

65. *La Comisión también desea recordar los siguientes principios establecidos en la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, y la subsiguiente jurisprudencia de la Comisión, en un país pueden coexistir varias*

organizaciones más representativas. Cuando es el caso, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. De no existir un acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos, verificables y actualizados, cuál es la organización más representativa.

66. *La Comisión toma nota de los motivos invocados por el Gobierno para explicar por qué se impedía que el INTUC participase en órganos tripartitos, incluidos los foros internacionales. Considerando que los problemas de liderazgo internos existentes en las organizaciones de trabajadores no entran en el ámbito del mandato de la Comisión, sino que competen a los tribunales nacionales, la Comisión espera que el actual proceso legal culmine este año y arroje la luz necesaria sobre la situación. La Comisión confía en que el Gobierno vele por que la designación de la delegación de los trabajadores en las futuras reuniones de la Conferencia se efectúe en riguroso cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Kenya

67. La Comisión recibió una protesta presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La organización autora de la protesta alegaba que el Gobierno había incumplido lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT al incluir en la delegación de los trabajadores a tres personas sin consultar a la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU(K)), que era la organización más representativa de los trabajadores del país. Las personas acreditadas eran: i) el Sr. Charles Mukhwaya, subsecretario del Congreso de Sindicatos de Kenya (TUC), en calidad de consejero técnico; ii) el Sr. James Makori, subsecretario del TUC, en calidad de persona designada en virtud del párrafo 3, i), del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y iii) el Sr. Ignatius Kanyabamba, dirigente ejecutivo del TUC, en calidad de otra persona que asiste a la Conferencia. La organización autora de la protesta afirmaba que, el 19 de abril de 2018, la COTU(K) había comunicado al Gobierno la composición de la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. Sin embargo, en la *Lista provisional de delegaciones* publicada el 28 de mayo de 2018 figuraba el nombre de las tres personas antes mencionadas pero no el de las que habían sido inicialmente propuestas. En vista de esta situación, la CSI solicitaba a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones a este respecto y cumpliese sus obligaciones constitucionales.

68. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno transmitió la respuesta de 30 de mayo de 2018 que había enviado a la COTU(K), así como una respuesta a las preguntas de la Comisión de 2 de junio de 2018. En sus respuestas, el Gobierno refutaba la alegación presentada por la COTU, al afirmar que era falsa, no se basaba en ningún hecho y carecía de fundamento. El Gobierno afirmaba que, cuando se constituía la delegación de los trabajadores, se mantuvieron múltiples consultas desde el principio, tanto por escrito como en persona con el Sr. Atwoli, secretario general, el Sr. Okwaro, secretario general adjunto, y el Sr. Nadome, secretario general adjunto de la COTU. Con todo, estas discusiones dependían de la disponibilidad de esas personas, se mantuvieron esencialmente por teléfono y estribaban en la «confianza mutua y la buena fe». El Gobierno afirmaba que la COTU era la organización de trabajadores más representativa del país, seguida del TUC. Sin embargo, éste cuestionaba a menudo el hecho de que la COTU no le consultase sobre varios asuntos, «pese a estar él en mejor postura para plantearlos». El Gobierno afirmaba que se había consultado a la COTU en varias ocasiones, lo cual había inducido a éste a presentarle una lista revisada de 20 trabajadores, 17 de los cuales «procedían con toda probabilidad» de la COTU y tres del TUC. El Gobierno declaró que había modificado la composición de esa lista sin eliminar ni sustituir a ninguna de las

personas propuestas por el TUC. Se había conformado con elevar de tres a seis el número de trabajadores atendiendo al interés manifestado por el TUC, que se había quejado de que la COTU no le consultaba y de que las personas propuestas en la lista no eran representativas del TUC en la medida en que las tres eran miembros de un solo sindicato afiliado, la Unión Nacional de Docentes de Kenya (KNUT), lo cual excluía a los demás grandes sindicatos del sector público. Finalmente, el Gobierno puntualizaba que, en una carta de 27 de marzo de 2018, el TUC transmitió una lista de siete personas que debían figurar en la delegación de los trabajadores. Dicha lista fue objeto de una larga consulta con el Sr. Atwoli. El Gobierno estimaba, por tanto, que la inclusión de tres miembros adicionales del TUC se había realizado de buena fe para preservar el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores, sin perjuicio ni menoscabo de la condición de la COTU en cuanto organización de trabajadores más representativa.

69. El 4 de junio de 2018, la Comisión recibió una comunicación espontánea de la COTU en respuesta a los aspectos que el Gobierno señalara en su carta de 30 de mayo de 2018. En ella se declaraba que el Gobierno no había señalado a la atención de la COTU los nombres cuya inclusión en la lista de delegados y consejeros técnicos de los trabajadores cuestionaba, y calificaba de «absolutamente falsa y engañosa» la información facilitada por el Gobierno.

70. *La Comisión observa que, de conformidad con lo dispuesto en párrafo 2, a), del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes tiene por mandato examinar las protestas relativas a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, pero no los de los demás miembros de la delegación. Al figurar el Sr. James Makori en los poderes en la categoría de las «personas designadas en virtud del párrafo 3, i), del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia», y el Sr. Ignatius Kanyamba en la categoría de las «otras personas que asisten a la Conferencia», la protesta no es admisible a trámite en relación con sus poderes. En cambio, la Comisión sí puede examinar la protesta relativa a los poderes del Sr. Mukhwaya, que ha sido acreditado como consejero técnico.*

71. *La Comisión considera que no dispone de información suficiente para extraer conclusiones sobre si la COTU fue consultado acerca de la designación de los tres delegados de los trabajadores del TUC. Toma nota de que el Gobierno no ha cuestionado la representatividad de la COTU ni su obligación de designar la delegación de los trabajadores ante la Conferencia de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas. Sin embargo, no puede menos de expresar su profunda preocupación por el carácter contradictorio de las declaraciones del Gobierno y de la COTU sobre la designación de la delegación de los trabajadores, pues lo que se alega es que el Gobierno sustituyó unilateralmente un consejero técnico, alegato que, de estar fundamentado, delataría un acto de injerencia grave.*

72. *En estas condiciones, la Comisión espera que, en el futuro, el Gobierno designe la delegación de los trabajadores en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativa en el país que hayan sido reconocidas como tales, en consonancia con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Libia

73. La Comisión recibió una queja presentada por la Federación General de Sindicatos de Libia (Nermin Al-Sharif). La organización autora de la protesta alegaba que el Gobierno no había designado a las organizaciones de trabajadores más representativas, incluida ella misma a las delegaciones de trabajador, y que en su lugar había incluido probablemente a funcionarios del Gobierno. La organización autora de la protesta indicaba que regularmente se había incluido en la delegación de los trabajadores, hasta la 106.ª reunión de la Conferencia.

74. *La Comisión recibió esta protesta, de 1.º de junio de 2018, en la misma fecha a las 12.09 horas, después de que venciera el plazo de presentación señalado para la presente reunión de la Conferencia (48 horas a partir de las 10 horas del día de apertura de la Conferencia, o sea, a partir del 30 de mayo de 2018, a las 10 horas). La Comisión toma nota de que la protesta habría sido tardía aunque se hubiera aplicado el plazo de 72 horas normalmente previsto en el párrafo 1, a), del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia (que habría expirado el 31 de mayo a las 10 horas). La Comisión considera por tanto que la protesta no es admisible por haber sido presentada después del plazo señalado para la reunión de la Conferencia de este año.*

Protesta tardía relativa a la designación del consejero técnico de los trabajadores de Madagascar

75. La Comisión recibió una protesta, presentada por miembros del consejo nacional del *Syndicat Général Martime de Madagaskar* (SYGMMA). La organización autora de la protesta alegaba que el consejero técnico de los trabajadores, el Sr. Full soma Nomenjanahary, ya no era secretario general del SYGMMA.

76. *La Comisión recibió esta protesta, de 2 de junio de 2018, el mismo día a las 14.10 horas, o sea, mucho después de haber expirado el plazo señalado para la presente reunión de la Conferencia (48 horas a partir de las 10 horas del día en que se inauguró la Conferencia, es decir, del 30 de mayo de 2018, a las 10 horas). La Comisión observa que la protesta habría sido tardía aunque hubiese sido de aplicación el plazo habitual de 72 horas señalado en el párrafo 1, a) del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia (el cual habría expirado el 31 de mayo a las 10 horas). La Comisión considera por tanto que esta protesta no es admisible por no haber sido presentada en el plazo señalado para la reunión de la Conferencia de este año, además de no estar firmada, lo cual la convierte en una protesta anónima.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Mauritania

77. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores. La CGTM alegaba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, pues esa delegación se había designado sin el acuerdo de las organizaciones de trabajadores más representativas, entre las que figuraba la CGTM. Respecto a las protestas anteriormente presentadas contra el Gobierno de Mauritania, la CGTM recordaba que mientras no se señalaban los criterios destinados a determinar qué organizaciones eran las más representativas, el sistema de rotación propiciado por el Gobierno sólo debía servir de método de designación cuando lo hubieran consensuado las organizaciones de trabajadores más representativas. La CGTM también indicaba que el 6 de marzo de 2017, después de la misión girada por la OIT a Mauritania en enero de 2017, el Gobierno y las organizaciones de trabajadores suscribieron una Hoja de ruta para determinar los criterios de representatividad de las organizaciones de trabajadores. En cumplimiento de esa Hoja de ruta, el mismo año se celebraron elecciones de los delegados sindicales y de los miembros de comités adjuntos (para determinar la representatividad de las organizaciones). Con todo, muchos empleadores se negaban a renovar el mandato de los delegados sindicales y a reconocer los resultados de las elecciones por instrucción de la Dirección General del Trabajo y en virtud de la circular núm. 002/2014.

78. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno confirmó que se había concertado una Hoja de ruta para determinar los criterios de representatividad de las organizaciones. No obstante, el contexto político, y más

concretamente el referéndum constitucional de 2017, así como las elecciones legislativas, municipales y de los consejos regionales que debían celebrarse en 2018, obligaban al Gobierno a aplazar el proceso para culminarlo a finales de año o, a más tardar, en el primer trimestre de 2019. El Gobierno recordó que se había producido una proliferación de sindicatos e indicó que al menos 34 organizaciones de trabajadores actuaban libremente en el país; todas las organizaciones de trabajadores sin excepción habían sido consultadas sobre la designación de la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno explicó además que al no haber convenido las organizaciones de trabajadores en dicha designación, y que a falta de criterios de representatividad, él mismo había conformado la delegación de los trabajadores.

79. *La Comisión observa que ésta es la quinta protesta presentada desde 2011 contra el Gobierno de Mauritania sobre la misma cuestión. La Comisión expresa preocupación por el hecho de que la representatividad de las organizaciones de trabajadores siga sin determinarse claramente pese a sus conclusiones anteriores y a la firma de un acuerdo a estos efectos el día 6 de marzo de 2017. La Comisión se muestra además preocupada por el hecho de que, a falta de consenso entre todas las organizaciones de trabajadores consultadas, el Gobierno haya optado por designar unilateralmente la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia.*

80. *Mientras confía en que pronto se cumpla la Hoja de ruta de 2017, la Comisión reitera la importancia de disponer de suficientes criterios y datos de representatividad que sean suficientemente claros y objetivos, y a este respecto recuerda los siguientes principios. Según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, y según la jurisprudencia posteriormente desarrollada por la Comisión, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, qué organización es la más representativa. Respecto al sistema de rotación, la Comisión recuerda que los gobiernos no pueden imponerlo de manera unilateral y que sólo puede servir de criterio para designar la delegación de los trabajadores cuando existe un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas.*

81. *La Comisión insta por tanto al Gobierno a que cumpla todas las etapas de la Hoja de ruta para fijar criterios claros, objetivos y verificables que permitan conformar un panorama fidedigno de la situación sindical imperante en el país con base en cifras fiables, y que permitan disipar todas las dudas hoy existentes sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores en el país. La Comisión confía en que este proceso se complete en breve y en que, en función de su resultado, el Gobierno propicie activamente un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores a fin de que, para la próxima reunión de la Conferencia, el proceso de designación se desarrolle de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

82. *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión considera por unanimidad que el procedimiento relativo a la composición de la delegación de los trabajadores de Mauritania que debía participar en la Conferencia merece un seguimiento. Así, pues, en virtud del párrafo 7 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión sugiere a la Conferencia que solicite al Gobierno de Mauritania presente para la próxima reunión de la Conferencia, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con documentación pertinente sobre:*

a) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y

b) *el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que hayan sido consultadas al respecto y según qué criterios; el día, la hora y el lugar de las consultas; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*

Protesta relativa a la designación del delegado y de un consejero técnico de los trabajadores por el Gobierno de Marruecos

83. La Comisión recibió una protesta, presentada por un representante, Sr. Mohamed Kafi Cherrat, secretario general de la *Union Générale des Travailleurs du Maroc* (UGTM), relativa a determinadas personas que integraban la delegación de los trabajadores como supuestos representantes de la UGTM en la presente reunión de la Conferencia. A este respecto, el autor de la protesta alegaba que él era el verdadero representante de la UGTM, mientras que el Sr. Mayara Enaam no podía ostentar esa calidad por el hecho de haber sido «elegido» el 17 de mayo de 2017, miembro de una ejecutiva cuyas elecciones se habían mantenido en un congreso extraordinario celebrado en menoscabo de los estatutos de la UGTM y sin que hubiese junta ejecutiva genuina. El autor de la protesta alegaba, por otra parte, que el 21 de mayo de 2017, la UGTM había mantenido un congreso extraordinario legítimo con una injerencia indebida del Gobierno. El 21 de mayo se eligió una junta ejecutiva en rigurosa conformidad con los estatutos de la UGTM. Sin embargo, el Gobierno no había reconocido todavía la legítima junta ejecutiva. Por tanto, el autor de la protesta explicaba que aun habiendo una acción judicial pendiente ante el Tribunal de Apelación de Rabat, el Gobierno había reconocido al Sr. Enaam como representante de la UGTM en detrimento del autor de la protesta, Sr. Cherrat, y pese a que la sentencia de los tribunales inferiores hubieran fallado en su favor.

84. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indicó que estaba al corriente del conflicto surgido en la UGTM y de que dos ejecutivas pretendían ser sus legítimas representantes. El Gobierno insistió en que no se había inmiscuido en los asuntos internos de las organizaciones sindicales y que sólo se había limitado a solicitar a cada ejecutiva los justificantes jurídicos que evidenciaran su legitimidad. El Sr. Enaam había atendido esta solicitud, contrariamente al Sr. Cherrat. El Gobierno explicó que, sobre esa base, había invitado al Sr. Enaam, en su calidad de nuevo secretario general de la UGTM, a participar en la reunión ordinaria de consulta y coordinación. Respecto de los alegatos de injerencia indebida, el Gobierno indicó que siempre había procurado respetar la libertad sindical y la libertad de elegir a los dirigentes sindicales. Con todo, en vista de que el congreso de 21 de mayo de 2017 se había organizado al margen del procedimiento aplicable a esos efectos, se había instado el cumplimiento de la legislación vigente. Finalmente, el Gobierno indicó que tendría presentes las sentencias definitivas que las instancias competentes pronunciaran en su caso sobre este particular.

85. *La Comisión observa que lo que se cuestiona en este caso no es la representatividad de la UGTM, sino la de la persona que representa a dicha organización. La Comisión toma nota de que el pasado año ya se presentó una protesta similar en relación con la UGTM, pero que su autor era el Sr. Enaam, quien no formaba entonces parte de la delegación de los trabajadores. La Comisión recuerda que la situación considerada constituye un conflicto interno de la UGTM, que se ha sometido a las autoridades nacionales competentes, incluidas las judiciales, por lo que no entra en el ámbito del mandato de la Comisión. La Comisión confía por tanto en que el año que viene la delegación de los trabajadores sea designada con estricto apego a lo dispuesto en párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. En estas condiciones, la Comisión decide no dar curso a la protesta.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Eslovenia

86. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores. El Grupo de los Empleadores alegaba que el Gobierno había designado unilateralmente al delegado de los empleadores, quien procedía de la Cámara de Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia, así como a una consejera técnica y delegada suplente que procedía de la Cámara de Comercio de Eslovenia. Así, el Gobierno había hecho caso omiso de la Asociación de Empleadores de Eslovenia (ZDS), que según el Grupo de los Empleadores era la organización más representativa de los empleadores independientes para los asuntos sociales y laborales de Eslovenia y que, junto con la Cámara de Comercio de Eslovenia, había integrado durante muchos años la delegación de los empleadores en la Conferencia (en particular, en 2014, 2015 y 2017). El Grupo de los Empleadores alegaba que el Gobierno había actuado de manera unilateral, sin consultar a la ZDS antes de decidir sustituirla por otra organización, la Cámara de Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia, que aun siendo muy representativa de su sector, sólo representaba un pequeño porcentaje de empresas de Eslovenia. El Grupo de los Empleadores declaraba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones preceptuadas en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, lo cual constituía una vulneración grave de la obligación de todo Estado Miembro de designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales y sindicales más representativas en sus países respectivos.

87. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno rechazó vigorosamente las alegaciones presentadas por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia. Indicó que estaba firme y sinceramente comprometido con los principios y valores de la OIT, en particular con el diálogo social y el proceso de consulta tripartita sobre cualquier asunto pertinente. Indicó que había designado la delegación de Eslovenia de conformidad con la Constitución de la OIT y la práctica establecida, es decir, celebrando consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Subrayó que no se había inmiscuido en modo alguno en el proceso de designación y que la decisión se dejaba a la discreción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En respuesta a la solicitud de información detallada acerca de las organizaciones de empleadores más representativas en Eslovenia, el Gobierno indicó que éstas estaban afiliadas al Consejo Económico y Social (ESC), en la que se mantenían las consultas tripartitas. Los afiliados al ESC eran designados por representantes de los trabajadores (asociaciones y confederaciones sindicales), de los empleadores (asociaciones y cámaras de empleadores) y de los organismos del Estado. Indicó que la ZDS era actualmente miembro del ESC, y que su secretario general, el Sr. Jože Smole, presidía este último durante el período considerado (de octubre de 2017 a octubre de 2018). El Gobierno facilitó una lista de la composición del ESC, pero indicó que no disponía de información sobre la importancia numérica de las organizaciones que lo integraban. Indicó que el Gobierno otorgaba a todas las organizaciones que formaban parte del ESC la misma relevancia e importancia en el proceso de consulta tripartita.

88. En lo relativo, más concretamente, al proceso de consulta, el Gobierno facilitó información detallada según la cual la ZDS había sido invitada a las sesiones del ESC durante las cuales se deliberó sobre la composición de la delegación tripartita, y la ZDS había sido invitada a designar un representante, cosa que sin embargo no hizo. El Gobierno indicó que, el 30 de marzo de 2018, en la 311.ª reunión del ESC, el Sr. Smole declaró que la ZDS era la única organización representativa de los empleadores de Eslovenia y no estaba de acuerdo con el procedimiento de designación aplicado para la Conferencia. El Gobierno no coincidía con el Sr. Smole e indicó que todas las organizaciones más representativas de los empleadores, también afiliadas al ESC, tenían el mismo derecho de asistir a la Conferencia. El Gobierno recalcó que había actuado por decisión de las demás organizaciones de empleadores

miembro del ESC. El Gobierno puntualizó además que la ZDS podría haber designado un representante, que sin embargo no habría gozado su designación del apoyo del ESC, de modo que el Gobierno no habría cubierto sus gastos de participación.

89. *La Comisión toma nota de la información detallada que presenta el Gobierno en relación con el proceso de consulta aplicado para designar la delegación tripartita. Se cuestiona este proceso en la medida en que la Comisión ha recibido una protesta. La Comisión toma nota de que en los quince últimos años la designación del delegado y de sus suplentes se realizó de manera alterna entre la ZDS, la Cámara de Artesanos y Pequeñas Empresas de Eslovenia y la Cámara de Comercio de Eslovenia. La Comisión también toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales éste designó la delegación de los empleadores con base en la decisión de las demás organizaciones de empleadores afiliadas al ESC, pese al desacuerdo de la ZDS. A este respecto, la Comisión considera importante recordar los siguientes principios. En el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT se dispone que la designación de la delegación de los trabajadores ha de efectuarse «de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores».*

90. *Según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, y la jurisprudencia posteriormente desarrollada por la Comisión, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las más representativas. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, como sucede en el presente caso, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál de ellas es la más representativa. Si bien la importancia numérica de las organizaciones no debería ser el único criterio, la Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales no dispone de información sobre la representatividad numérica de las organizaciones afiliadas al ESC. La Comisión lamenta esta situación y espera que el Gobierno reúna cifras fiables y basadas en criterios objetivos y verificables en un futuro próximo. La Comisión confía en que para la próxima reunión de la Conferencia el Gobierno garantice un proceso de designación totalmente acorde con los principios antes indicados, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

91. *Además, tomando nota de las indicaciones del Gobierno según el cual no cubriría los gastos relativos a la designación de una organización que no goce del respaldo del ESC, la Comisión recuerda que el artículo 13, párrafo 2, a), de la Constitución de la OIT impone a sus Miembros la obligación de pagar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia.*

Protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de las Islas Salomón

92. La Comisión recibió dos protestas presentadas por separado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se referían a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y de un delegado de los trabajadores, respectivamente, por el Gobierno de las Islas Salomón. La OIE y la CSI alegaban que el Gobierno no había cumplido su obligación, derivada de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Solicitaban a la Comisión que rogase al Gobierno explicase por qué la delegación estaba incompleta y le recomendase que cumpliese sus obligaciones constitucionales.

93. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información ni haya facilitado una explicación sobre esta ausencia de respuesta. Semejante falta de cooperación coarta la capacidad de la Comisión para desempeñar su mandato en virtud del*

párrafo 2, a), del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia. La Comisión lamenta además que cuando por primera vez en seis años el Gobierno acredita una delegación, ésta sea exclusivamente gubernamental, y esté integrada por miembros de la Misión Permanente. La Comisión recuerda que, si bien el Gobierno tiene la posibilidad de asegurar su propia representación mediante la misión diplomática, no cabe afirmar lo mismo respecto de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión reitera la obligación de los Estados Miembros, derivada de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de designar una delegación tripartita completa para que asista a las reuniones de la Conferencia, y lamenta que el Gobierno no haya acreditado una delegación tripartita completa. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno ha incumplido por tanto esta obligación, de forma que también priva a los empleadores y a los trabajadores del país considerado del derecho de estar representados en el más alto órgano político de la OIT y de participar en las labores de éste. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.

94. *La Comisión insta al Gobierno a que cumpla con sus obligaciones constitucionales y envíe una delegación tripartita completa a la reunión de la Conferencia del año que viene.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Somalia

95. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Ésta alegaba que el Gobierno había incumplido lo dispuesto en los párrafos 1 y 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y recordaba que éste era el cuarto año consecutivo que se presentaba una protesta. La organización autora de la protesta consideraba que el Gobierno había desoído de manera abierta y persistente las recomendaciones de la Comisión, lo cual había inducido a la Comisión a decidir, en 2017, que este año se renovasen las medidas de seguimiento de la situación ordenadas el año anterior, en virtud del artículo 26 *quarter* y el párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia. También citaba las actividades antisindicales registradas en el país, según se documentaba en una queja presentada al Comité de Libertad Sindical (CLS) (caso núm. 3113).

96. La organización autora de la protesta declaraba que el Gobierno no había consultado a la organización sindical nacional legítima, independiente y más representativa del país, la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU), para designar la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. Antes bien, el 5 de mayo de 2018, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acreditó al Sr. Mohamed Osman Haji Ali, presidente del Congreso de Sindicatos de Somalia (SOCOTU), en calidad de delegado de los trabajadores, pese al reconocimiento escrito del Gobierno de que la FESTU, dirigida por el Sr. Omar Faruk Osman, era la organización más representativa de los trabajadores del país y de que él dirigía el *National Union of Somali Journalists* (NUSOJ). Además, varias personas afiliadas al SOCOTU habían sido acreditadas como consejeros técnicos (Sr. Omar Ahmed Hassan, secretario general; Sr. Mohamed Said Ali, secretario general, del Sindicato de Trabajadores de la Pesca de Somalia y miembro del comité ejecutivo; Sr. Moalim Yaqub Ali, vicepresidente, del Sindicato Nacional de Docentes de Somalia; Sr. Mohamud Abdikadir Awil, director de los Departamentos de Educación y Formación, y el Sr. Nur Mohamed Ibrahim, de la Federación de Sindicatos de Somalia). La organización autora de la protesta declaraba que el SOCOTU no era una organización de trabajadores independiente y representativa, que estas personas no eran verdaderos sindicalistas y que, por tanto, la designación de la delegación de los trabajadores no se había efectuado de conformidad con la Constitución de la OIT. Solicitaba que la Comisión rogase al Gobierno facilitase explicaciones.

97. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, en el contexto del caso de seguimiento (véanse los párrafos 13 a 20 *supra*), el Gobierno recordaba que el país se estaba recuperando de muchos años de conflicto interno y las instituciones revivían sin memoria institucional ni continuidad. Respecto a las consultas destinadas a designar la delegación de los trabajadores que debían participar en la presente reunión de la Conferencia, se explicaba que la adversidad de las circunstancias había impedido al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales celebrar consultas con los distintos sindicatos. En cuanto a la verificación del número de afiliados de las organizaciones de trabajadores, al informe se adjuntaba una certificación fechada el 28 de diciembre de 2014 y firmada por el Sr. Luqman Ismail Mohamed, a la sazón Ministro de Trabajo. En ella se declaraba que, después de examinarse y estudiarse durante un mes las afiliaciones en múltiples lugares del país, se había concluido que la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU) era la central sindical más grande y representativa del país. La FESTU contaba con 59 240 afiliados que pagaban regularmente sus cuotas sindicales, y 78 920 afiliados que en el mejor de los casos las abonaban de manera irregular. Respecto de la composición de la delegación de los trabajadores, en el informe de 1.º de junio de 2018, se comunicaba una nueva composición a raíz del Memorando de Entendimiento suscrito, el 30 de mayo de 2018, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la FEST sobre la participación tripartita en las conferencias internacionales del trabajo. Los reajustes eran los siguientes: el Sr. Omar Faruk Osman Nur, secretario general de la FESTU, quien figuraba en calidad de delegado de los trabajadores, y el Sr. Mohamed Musse Mohamud, tesorero de la FESTU, quien figuraba en calidad de consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores. De la lista se había retirado al Sr. Mohamed Osman Haji Ali, que figuraba como delegado de los trabajadores. También se había retirado al Sr. Mohamed Ibrahim Nur, consejero técnico, después de las consultas evacuadas con la FESTU, por confirmarse que ni estaba afiliado a la FESTU ni representaba a esta organización.

98. La Comisión también recibió una copia del Memorando de Entendimiento suscrito el 30 de mayo de 2018 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la FESTU sobre la participación tripartita en las conferencias internacionales del trabajo. En su virtud, las partes habían «convenido en articular una serie de principios y entendimientos de obligado cumplimiento para atenuar los conflictos y tensiones entre los interlocutores sociales en Somalia, bajo la égida de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)». También se recordaban varios principios fundamentales y recomendaciones consagrados en la Constitución de la OIT y en las normas internacionales del trabajo (los Convenios núms. 87, 98 y 144), además de los preceptos de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. En el Memorando de Entendimiento también se señalaba que la FESTU «es la organización sindical más representativa en el país, atendiendo a su número de afiliados y a su cobertura sectorial» y que «mientras esta condición no viniera modificada a raíz de procesos consultivos transparentes y objetivos, el delegado de los trabajadores de la República Federal de Somalia ante la Conferencia Internacional del Trabajo sería, a partir de 2018, el Sr. Omar Faruk Osman Nur, secretario general de la FESTU, o bien otra persona que la FESTU tuviera a bien designar». También se indicaba que en el Memorando se plasmaba el «compromiso incondicional del Gobierno de la República Federal de Somalia a respetar todas sus obligaciones derivadas de su condición de Miembro de la OIT, incluida la de resolver los problemas pendientes con la FESTU, sobre todo para propiciar unas relaciones laborales pacíficas y armoniosas en aras de la paz y el desarrollo nacional». La FESTU se comprometía, por su parte, a «abstenerse de toda hostilidad y a prestar su respaldo y colaboración al Gobierno de Somalia, en virtud de los principios y de las resoluciones de la OIT y de los demás órganos de las Naciones Unidas encargados de la defensa de los derechos humanos».

99. *La Comisión toma nota de que, por cuarto año consecutivo, se ha presentado una protesta contra el Gobierno en relación con la delegación de los trabajadores. También observa que el informe del Gobierno contiene nuevos elementos importantes, en particular en la medida*

en que se señalan a la atención de la Comisión un Memorando de Entendimiento suscrito entre el Gobierno y la FESTU, y una certificación de 2014 en la cual consta que ésta es la central de trabajadores más grande y representativa. La Comisión observa, además, que tanto el informe como el Memorando de Entendimiento indican que el delegado de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia debería proceder de la FESTU y no del SOCOTU, contrariamente a lo señalado en los poderes originalmente depositados por el Gobierno el día 9 de mayo de 2018. Así, pues, el 2 de junio de 2018, el Sr. Omar Faruk Osman Nur fue acreditado en calidad de delegado de los trabajadores.

100. *En vista de que el 2 de junio de 2018 se nombró a un nuevo delegado de los trabajadores, la Comisión considera que la protesta no requiere medidas adicionales de su parte.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Tayikistán

101. La Comisión recibió dos protestas presentadas por separado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y un delegado de trabajadores, respectivamente, por el Gobierno de Tayikistán. La OIE y la CSI alegaban que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones dimanantes del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Solicitaban a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones sobre esta situación y le recomendase que, en lo sucesivo, cumpliese sus obligaciones constitucionales.

102. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información y no haya acreditado una delegación tripartita completa. La Comisión recuerda que, en las reuniones de la Conferencia de 2006, 2008, 2009, 2011 y 2012, Tayikistán estuvo representado exclusivamente por el Gobierno, y que en las reuniones de la Conferencia de 2010, 2013, 2014, 2016 y 2017 no estuvo representado en absoluto. En la presente reunión, Tayikistán está representado exclusivamente por dos delegados gubernamentales, procedentes de la Misión Permanente en Ginebra. La Comisión recuerda a este respecto que, si bien el Gobierno puede garantizar su representación por conducto de su misión diplomática, no cabe decir otro tanto de sus delegaciones de empleadores y de trabajadores. Al tiempo que toma nota de que, en respuesta a una protesta anterior (Actas Provisionales núm. 5C, 104.ª reunión, 2015, párrafo 69), el Gobierno explicó que no había acreditado una delegación tripartita a causa de restricciones financieras, la Comisión lamenta que, año tras año, el Gobierno no demuestre el menor interés por rectificar esta situación.*

103. *La Comisión recuerda que los Estados Miembros tienen la obligación de designar, en virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, una delegación tripartita ante la Conferencia. En este sentido, ruega a los Estados Miembros pongan todo su empeño en conseguir este propósito y velar por la acreditación de delegaciones tripartitas completas en las reuniones de la Conferencia. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de éste. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.*

104. *La Comisión deplora que el Gobierno siga sin cumplir sus obligaciones constitucionales y espera que envíe una delegación tripartita completa a la reunión de la Conferencia del próximo año.*

Protesta relativa a la designación de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores de Túnez

105. La Comisión recibió una protesta, conjuntamente presentada por la organización de trabajadores *Confédération Générale Tunisienne du Travail* (CGTT) y por las organizaciones de empleadores *Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie* (CONECT) y *Syndicat des Agriculteurs de Tunisie* (SYNAGI). Las organizaciones autoras alegaban que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones dimanantes del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT al excluirlas de las delegaciones de los trabajadores y de los empleadores por octavo año consecutivo. A este respecto, declaraban que no se habían celebrado consultas sobre sus designaciones respectivas. Sin embargo, afirmaban que la CGTT había comunicado su designación al Gobierno el día 28 de marzo de 2018, pero que no había recibido respuesta. Además, las organizaciones autoras de la protesta adjuntaron varios documentos para demostrar que se debían tomar en consideración sus opiniones en cuanto organizaciones más representativas y para poner en evidencia los problemas de libertad sindical que existían en el país, y concretamente en términos de pluralismo sindical. Las organizaciones autoras de la protesta solicitaban al Gobierno que cumpliese lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y designase con transparencia, mediante un proceso plenamente consultivo, a los delegados que debían participar en la Conferencia.

106. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que en el país existían ocho organizaciones representativas de los trabajadores (UGTT, UTT, CGTT, OTT, LTT, FT, USTT y UTJT) y diez organizaciones representativas de los empleadores (incluida SYNAGI). Respecto a las consultas, el Gobierno declaró que había consultado a la *Union générale tunisienne du Travail* (UGTT) y a la *Union Tunisienne de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat* (UTICA), por ser éstas las dos organizaciones firmantes del contrato social. Además, a la espera de que se promulgase una ley sobre la representatividad sindical y hubiera consenso entre las distintas organizaciones sindicales acerca de la representatividad de los sindicatos, el Gobierno se regía por el principio de la importancia numérica de las organizaciones consideradas y por las cifras que éstas le facilitaban al respecto para determinar cuál eran las organizaciones más representativas (UGTT: 704 343 afiliados de los sectores público y privado en 24 demarcaciones de la administración territorial de Túnez; UTT: menos de 12 000 (cuestionados) en los sectores público y privado en 13 demarcaciones de la administración territorial; CGTT: 24 525 de cinco sectores profesionales en ocho demarcaciones de la administración territorial; OTT: 650 afiliados principalmente del sector del transporte y los servicios en seis demarcaciones de la administración territorial; LTT: 45 afiliados en dos sectores y cuatro demarcaciones administrativas; USTT: 7 000 afiliados en seis sectores y seis demarcaciones administrativas. No se había presentado información sobre el número de afiliados de las organizaciones de empleadores.

107. En lo referente a las medidas adoptadas por el Gobierno para definir criterios claros destinados determinar la representatividad de los sindicatos, el Gobierno declaró que el Código del Trabajo de 1966 aludía en varias de sus disposiciones a las «las organizaciones sindicales más representativas», aunque no definía criterios para determinar su representatividad. El Gobierno reconocía que la existencia de otras organizaciones de trabajadores y de empleadores junto a la UGTT y a la UTICA obligaba con carácter urgente a fijar esos criterios. Por tanto, el Gobierno estaba colaborando con los interlocutores sociales, y con el apoyo de la Oficina, en la conformación consensuada de un modelo de representatividad. A este respecto, el Gobierno recordó el proyecto destinado a fomentar el diálogo social y la gobernanza laboral, que se llevaba a cabo en cooperación con la Oficina de la OIT en Túnez después de firmarse el documento sobre el Programa de Trabajo Decente en Túnez en julio de 2017. También se refirió a una comisión tripartita encargada de definir criterios de representatividad objetivos. El Gobierno destacó que en la última reunión,

mantenida el viernes 25 de mayo, se había presentado un proyecto para definir los criterios de representatividad sindical en los planos nacional y sectorial. El proyecto se envió a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de que formulasen sus opiniones y propuestas al respecto para el 12 de junio de 2018, a más tardar.

108. *La Comisión toma nota de la información del Gobierno sobre las medidas adoptadas para fijar criterios objetivos y verificables a fin de determinar la representatividad y sobre el desarrollo del pluralismo sindical en el país. Sin embargo, subraya que el Gobierno debe cumplir sus obligaciones constitucionales y reitera la importancia de que se apliquen criterios y datos suficientemente claros y objetivos sobre la representatividad. Además, la Comisión recuerda los siguientes principios. Según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, y la subsiguiente jurisprudencia de la Comisión, en un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas. Cuando es el caso, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál es la organización más representativa.*

109. *La Comisión toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la ausencia de legislación en materia de representatividad y la falta de consenso entre las distintas organizaciones le habían obligado a consultar a la organización de trabajadores UGTT y a la organización de empleadores UTICA atendiendo a dos criterios diferentes: la firma del contrato social y la importancia numérica de las organizaciones consultadas. En lo relativo al primer criterio, la Comisión observa que no se explicó por qué la UGTT y la UTICA son parte en el contrato social, hecho que no corrobora necesariamente que éstas sean las organizaciones más representativas. En cuanto a la importancia numérica de la UGTT y de UTICA, la Comisión observa que el propio Gobierno despierta dudas sobre las cifras consideradas en este proceso, en particular porque él mismo reconoce la urgencia de elaborar criterios objetivos que, sumados a la importancia numérica, permitan determinar la representatividad de las organizaciones.*

110. *Al no disponer de esta información, la Comisión insta al Gobierno a que culmine el proceso de forma que se disipen todas las dudas que plantea la cuestión de la representatividad, y a estos efectos espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias a fin de que se garantice un proceso de designación transparente y totalmente consultivo para la próxima reunión de la Conferencia, en consonancia con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Turquía

111. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación del delegado de los trabajadores por el Gobierno de Turquía. La CSI alegaba que el Gobierno no había cumplido el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, al nombrar unilateralmente al delegado de los trabajadores, Sr. Ali Yalcin, presidente de la *Confederation of Public Servants Trade Unions* (MEMUR-SEN), sin consultar a las organizaciones de trabajadores más representativas. La CSI declaraba que cuatro organizaciones de trabajadores, es decir, TÜRK-IS, DISK, KESK y KAMU-SEN, que juntas eran más representativas que MEMUR-SEN, habían expresado su desacuerdo respecto a la designación del delegado de los trabajadores en la reunión celebrada con el Ministerio de Trabajo el día 15 de mayo de 2018. La CSI recordaba que el delegado de los trabajadores solía proceder de TÜRK-IS, de acuerdo con DISK, KESK y KAMU-SEN. Recordaba, por otra parte, que la organización de empleadores TISK, que participó en la reunión mantenida con el Ministerio de Trabajo, respaldaba la designación del delegado de los trabajadores procedente de TÜRK-IS. La CSI explicaba que en la reunión el Ministerio

había planteado la posibilidad de aplicar, para designar al delegado de los trabajadores, un sistema de rotación entre la MEMUR-SEN y las organizaciones más representativas. Estas últimas se negaron sin embargo a ello, al estimar que, pese a aumentar rápidamente el número de afiliados a la MEMUR-SEN, ésta no era una organización de trabajadores genuina e independiente, en la medida en que apoyaba las políticas del Gobierno y había permanecido callada ante los despidos masivos registrados en el sector público y la violación de los derechos sindicales. Respecto a la representatividad de la MEMUR-SEN, ésta fue creada en 1995 y organizaba a los trabajadores del sector público frente a los de otros sectores industriales. De 1995 a 2002, su número de afiliados aumentó paulatinamente hasta sumar un total de 41 000 miembros. Sin embargo, en 2003, y coincidiendo con una serie de cambios experimentados a escala nacional, este número pasó de 98 000 a más de 1 millón de afiliados en 2018. Las cifras correspondientes a las demás centrales nacionales eran las siguientes: TÜRK-IS, 925 000 afiliados, principalmente procedentes del sector privado; DISK, 149 000 afiliados; KESK, 167 000 afiliados (del sector público) y KAMU-SEN, 395 000 afiliados (del sector público). La CSI afirmada que estas organizaciones eran conjuntamente más representativas que la MEMUR-SEN, razón por la cual se les debería haber permitido designar conjuntamente al delegado de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia. En vista de las consideraciones que anteceden, estas cuatro organizaciones se negaban a designar a consejeros técnicos ante la presente reunión de la Conferencia. La CSI solicitaba a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones acerca de esta situación y le recomendase que cumpliese sus obligaciones constitucionales.

112. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno presentó un listado de las organizaciones de trabajadores que consideraba más representativas, junto con las estadísticas oficiales que indicaban la importancia numérica relativa a cada una de ellas. El Gobierno citaba seis organizaciones: MEMUR-SEN, que contaba con 997 089 afiliados; TÜRK-IS, 925 039 afiliados; HAK-IS, 615 301 afiliados; KAMU-SEN, 395 250 afiliados; KESK, 167 403 afiliados y DISK, 149 187 afiliados. El Gobierno explicó que, según una práctica establecida, el delegado de los trabajadores designado para participar en una reunión específica de la Conferencia procedía de la mayor organización de trabajadores, salvo que entre las organizaciones más representativas mediara un acuerdo relativo a la designación. Si bien el Gobierno reconocía que hasta 2017 TÜRK-IS había designado las delegaciones que debían participar en la reunión de la Conferencia, explicó que, aquel año, MEMUR-SEN contaba con más afiliados que TÜRK-IS, por lo que tenía la consideración de organización más representativa. Así pues, el Gobierno comunicó tanto a la MEMUR-SEN como a TÜRK-IS que designaría a un representante de la MEMUR-SEN, a menos que aquéllos consensuasen la designación de la delegación de los trabajadores que debía participar en la reunión de la Conferencia. Al no lograr las organizaciones consideradas convenir en esta designación, el Gobierno estimó oportuno introducir un sistema de rotación en 2017; los dos grupos estaban integrados, respectivamente, por organizaciones representativas de sindicatos de funcionarios públicos, y por organizaciones representativas de sindicatos de trabajadores. Por tanto, como para la reunión anterior de la Conferencia (junio de 2017) el presidente de TÜRK-IS había sido designado en calidad de delegado de los trabajadores, junto con sus consejeros técnicos, entre los cuales figuraban representantes de otras confederaciones, en la presente reunión se había designado en esa calidad al presidente de la MEMUR-SEN, junto con sus consejeros técnicos. HAK-IS aceptaba la introducción de un sistema de rotación y la designación de un representante de la MEMUR-SEN como delegado de los trabajadores. Para la presente reunión de la Conferencia, TÜRK-IS y KAMU-SEN formularon protestas, que obligaron al Gobierno a mantener consultas el 15 de mayo de 2018 con las organizaciones más representativas (es decir, MEMUR-SEN, TÜRK-IS, HAK-IS, T. KAMU-SEN, KESK y DISK) y con TISK. Al no desprenderse un acuerdo de la reunión, el Gobierno designó al presidente de la MEMUR-SEN delegado de los trabajadores, dada la importancia numérica de esa organización. Considerando la existencia de dos grupos de afiliaciones de trabajadores, cada uno de los cuales representaba a un número elevado de trabajadores, el Gobierno se había

visto obligado a tomar en consideración esa estructura dual a la hora de designar al delegado de los trabajadores. El Gobierno confirmó que, aparte de HAK-IS y de MEMUR-SEN, ninguna organización de trabajadores había designado consejeros técnicos para que participasen en la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno lamentaba que las organizaciones de trabajadores más representativas no lograsen un consenso y declaró que no cejaría en su empeño en propiciar el consenso entre las partes.

113. *La Comisión observa que la designación de la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia ha sido unilateralmente conformada por el Gobierno, sin el acuerdo de las organizaciones más representativas. Toma nota de las explicaciones del Gobierno según las cuales, a falta de acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas, el delegado de los trabajadores había sido designado mediante un sistema de rotación introducido en 2017 por el propio Gobierno. No obstante, la Comisión recuerda que este tipo de sistema no puede imponerse, sino que sólo debe servir de criterio para designar la delegación de los trabajadores siempre que exista un acuerdo entre las organizaciones más representativas de éstos.*

114. *A este respecto, la Comisión reitera que el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, según se interpretó en la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPIJ) de 1922, y en sintonía con los precedentes de la Comisión, impone a los gobiernos no sólo la obligación de fundamentar su valoración de la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en criterios objetivos y verificables, sino también la obligación de consultar a dichas organizaciones y de conformar la delegación de acuerdo con ellas. También reitera que, según la opinión consultiva de la CPIJ, «lo que se precisa es que todos los gobiernos se esmeren en la medida de lo posible en propiciar un acuerdo, que las circunstancias aconsejen como el mejor para garantizar la representación de los trabajadores del país». En lo referente a la representatividad, la Comisión toma nota de que, según la información facilitada por el Gobierno, la MEMUR-SEN, T. KAMU-SEN y KESK son las organizaciones sindicales de más alto nivel que representan a los funcionarios públicos, mientras que TÜRK-IS, HAK-IS y DISK son organizaciones de más alto nivel que representan a los trabajadores de los sectores privado y público. No cabe por tanto duda de que éstas son representativas de los diversos sectores en el país y por tanto deben ser consultadas.*

115. *En cuanto al empeño del Gobierno por propiciar un acuerdo entre las organizaciones más representativas de los trabajadores sobre la designación de la delegación de los trabajadores que debía enviarse a la presente reunión de la Conferencia, la Comisión toma nota de que la única reunión de consulta, mantenida justo antes de la Conferencia y después de que dos organizaciones manifestasen su desacuerdo respecto a la designación del delegado de los trabajadores, resultaba a todas luces insuficiente para que se fraguase el acuerdo necesario.*

116. *La Comisión espera pues que, para la designación de la delegación en las futuras reuniones de la Conferencia, el Gobierno haga cuanto esté en su poder por recabar el acuerdo de las organizaciones de trabajadores más representativas, con absoluto apego a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

117. *La Comisión también toma nota de que, según la organización autora de la protesta, la MEMUR-SEN no es una organización de trabajadores genuina e independiente, como parecen indicar el rápido aumento de su número de afiliados, su respaldo a las políticas del Gobierno y su silencio ante los despidos masivos registrados en el sector público y la violación de los derechos sindicales. Sin embargo, aun estando al corriente de la situación general de los sindicatos en Turquía, y en particular del efecto que los decretos de urgencia tienen en el funcionamiento de éstos, la Comisión considera que no se ha proporcionado información que permita corroborar esas alegaciones.*

118. *La Comisión toma nota de que ya ha tenido la oportunidad de examinar el vínculo existente entre la libertad sindical y de asociación, por una parte, y la designación de los delegados no gubernamentales, por otra, y ha concluido que ese vínculo debe obedecer a la filosofía de la Constitución de la OIT y al principio fundamental del tripartismo. La Comisión recuerda a este respecto que los interlocutores sociales de los que proceden los delegados no gubernamentales deben ser independientes, autónomos, regirse por sí mismo y ser democráticos. Además, la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores no debería venir dictada por el Gobierno, sino que debería basarse en criterios objetivos y verificables, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

119. *La Comisión recuerda que las cuestiones relativas a la independencia de los sindicatos entran en el ámbito de su competencia. También observa que el Gobierno afirmó claramente en su respuesta a la Comisión que perseveraría en sus esfuerzos por generar consenso entre las partes para poder enviar delegaciones representativas a las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión alberga pues la esperanza de que estos esfuerzos se realicen con voluntad y sean fructuosos. Ahora bien, si se presentasen nuevas protestas acerca de la independencia o la representatividad de la delegación de los trabajadores, corroboradas por pruebas creíbles, la Comisión podría verse obligada a plantearse seriamente las opciones que contempla el Reglamento de la Conferencia.*

Protestas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela

120. La Comisión recibió tres protestas, relativas a la designación de la delegación de los trabajadores. Éstas fueron presentadas, por separado, por la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Las organizaciones autoras de la protesta alegaban que el Gobierno había designado en calidad de delegado de los trabajadores, sin mantener consultas con las demás organizaciones de trabajadores más representativas, a un representante de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y de la Pesca (CBST).

121. En su protesta, la CGT declaraba que, el 4 de mayo de 2018, había remitido junto con la CTV, UNETE y la *Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela* (CODESA) una comunicación al Gobierno para expresarle su desaprobación respecto a la manera en que éste había cursado las invitaciones a la reunión destinada a designar la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno había omitido invitar a UNETE y había señalado a las organizaciones invitadas un plazo sumamente breve para contestar, razón por la cual no habían podido asistir a dicha reunión.

122. En su protesta, UNETE, además de las alegaciones presentadas por la CTG, declaró que, pese a las recomendaciones de la Comisión por las que se solicitaba al Gobierno que determinase la representatividad de las organizaciones en función de criterios objetivos y verificables, éste no sólo había excluido a UNETE del proceso de consulta, sino que también había hecho caso omiso de la comunicación de 25 de abril de 2018 en que ésta indicaba qué representantes había designado. Sin consultar a las organizaciones de trabajadores más representativas, el Gobierno había designado el delegado y el suplente del delegado de los trabajadores procedente de la CBST, una organización que, se alegaba, sólo estaba integrada por trabajadores del sector público y era afín y totalmente dependiente del Gobierno. Al acreditar continuamente a representantes de la CBST, el Gobierno había limitado el derecho de los consejeros técnicos procedentes de otras organizaciones acreditadas de tomar la palabra, y al no existir un proceso de rotación, la composición de la delegación estaba desequilibrada. La organización autora de la protesta también recordó que el Gobierno vulneraba sus obligaciones constitucionales y las normas internacionales del trabajo, en

particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

123. En su protesta, la CTV compartía la preocupación de las demás organizaciones autoras de la protesta en relación con la ausencia de consultas entre las organizaciones de trabajadores más representativas, ausencia que era contraria a lo preceptuado en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y a las varias recomendaciones que la Comisión formuló en reuniones anteriores de la Conferencia. La CTV alegaba además que la acreditación de su secretario general, el Sr. Elías Torres, en calidad de consejero técnico de los trabajadores, se había realizado mediante un mecanismo deshonesto utilizado por el Gobierno para dar la impresión de que se incluía a las diversas organizaciones y se respetaban los derechos laborales en el país, en vista del procedimiento iniciado de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT. Por tanto, la CTV instaba a la Comisión a que retirase al Sr. Torres de la lista de la delegación de los trabajadores.

124. En varias comunicaciones escritas dirigidas a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno respondió que se había limitado, en riguroso cumplimiento de sus obligaciones constitucionales, a buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas. La CBST, que era la organización más representativa en el país, había entablado inicialmente las consultas necesarias para designar la delegación de los trabajadores. El Gobierno puntualizó que algunos afiliados de la CBST eran trabajadores de la administración pública nacional (pero no del Gobierno) pero que la índole de los afiliados no era motivo para cuestionar la independencia de esa organización. Por otra parte, el Gobierno declaró que, según explicó la CBST, UNETE no había quedado invitada para participar en el proceso de consulta porque a aquella no le constaba que UNETE presentase actividad sindical desde el punto de vista funcional. El Gobierno agregó que la declaración de la CBST reflejaba las diferencias que existían entre esas dos organizaciones, diferencias en las que el Gobierno ni deseaba ni debía inmiscuirse. El Gobierno indicó también que, según el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS), UNETE tenía una sola organización afiliada: una federación integrada por siete trabajadores.

125. Respecto a la presunta brevedad del plazo señalado en las invitaciones cursadas por el Gobierno, éste afirmó que, según el principio de no injerencia y a instancia de la CBST, ésta había dirigido el proceso de consulta, pero que al avecinarse la fecha de expiración del plazo para presentar los poderes, había decidido invitar a las organizaciones de trabajadores más representativas a una reunión para que determinasen la conformación de la delegación de los trabajadores. Para ello, había enviado invitaciones a la CBST, la CGT, la CTV, UNETE, CODESA y la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), y facilitado copias en sus comunicaciones electrónicas dirigidas a esas organizaciones. También facilitó copia de las actas de la reunión mantenida el 3 de mayo de 2018 con la participación de la CBST y la CUTV. La CTV y la CGT se disculparon por tener otros compromisos para la misma fecha. UNETE y CODESA no confirmaron haber recibido la invitación y no asistieron a la reunión. Por tanto, dada la escasa presencia observada en la reunión, que debía tratar de la designación de la delegación de los trabajadores, la reunión se suspendió. El Gobierno indicó también que había recibido designaciones de la CGT, UNETE y la CUTV, que luego transmitió a la CBST. El Gobierno también indicó que después de la información verbal de la CBST, una reunión celebrada por la CBST el 8 de mayo de 2018 contó con la participación de la CTV, CODESA, la CUTV y la CGT. De ella emanó un consenso entre esas organizaciones, y la CBST señaló al Gobierno a los representantes designados, que fueron acreditados para asistir a la presente reunión de la Conferencia.

126. En cuanto a la protesta presentada por la CGT en particular, el Gobierno indicó que la Sra. Juana Chireno era quien representaba a la CGT a instancia de la propia organización. El Sr. Antonio Rodríguez, que había firmado la protesta como presidente de la CGT, no figuraba como tal en el RNOS. El Gobierno también cuestionaba la buena fe y admisibilidad

de la protesta presentada por la CTV, al observar que estaba firmada por el Sr. Elías Torres (secretario general de la CTV), consejero técnico acreditado en la delegación de los trabajadores. Recalcó que la información discrepante facilitada por la CTV pudo resultar de dificultades internas de la organización y presentó una copia de la sentencia nacional de 16 de abril de 2018 (pronunciada por la Cámara Electoral de la Corte Suprema de Justicia) en relación con la elección de los órganos ejecutivos de la CTV. En conclusión, el Gobierno negaba haber intervenido en la composición de la delegación de los trabajadores y aseguraba que respetaba e incluía a todas las organizaciones de trabajadores del país, por lo que consideraba que la protesta carecía de fundamento.

127. *Respecto a la admisibilidad de la protesta presentada por la CGT, en virtud del párrafo 1, c), del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión considera que la protesta puede examinarse porque la presentó el Sr. Antonio Rodríguez, presidente de la CGT, y no la Sra. Juana Chireno, consejera técnica, y también procedente de esa organización. En cuanto a las alegaciones del Gobierno sobre la legitimidad de la representación de la CGT por el Sr. Rodríguez, la Comisión toma nota de que se trata de un asunto interno que no entra en el ámbito de competencia de la Comisión.*

128. *En lo relativo a la admisibilidad de la protesta presentada por la CTV, la Comisión toma nota de que, en virtud del párrafo 1, c) del artículo 26 bis, pudiera parecer a primera vista que la protesta no es admisible, al estar firmada por el Sr. Elias Torres, secretario general de la CTV y consejero técnico acreditado en la delegación de los trabajadores. Sin embargo, a falta de información escrita suficiente y fiable sobre el presunto consentimiento de la CTV (o su ausencia) a dicha acreditación, la Comisión no puede llegar a una conclusión sobre este caso en particular.*

129. *La Comisión lamenta profundamente, una vez más, que al facilitar información obsoleta del RNOS respecto a las organizaciones autoras de las protestas, el Gobierno no haya presentado pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores consideradas. La falta de esta información, reiteradamente solicitada por la Comisión, despierta preocupaciones cada vez más profundas sobre la conformidad de la designación de la delegación de los trabajadores con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. En estas situaciones en que existen dos o más organizaciones representativas de los trabajadores, el Gobierno está obligado a buscar activamente un acuerdo entre ellas para que designen la delegación de los trabajadores. Esta obligación no se cumple cuando un gobierno invita como mera formalidad a algunas de las organizaciones más grandes, y una organización no puede arrogarse el derecho de determinar los criterios de representatividad de las organizaciones en un país ni designar al delegado de los trabajadores sin haber intentado tan siquiera alcanzar un acuerdo con las demás organizaciones de trabajadores. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar activamente, con base en criterios objetivos y verificables, qué organización (o grupo de organizaciones que han consensuado una propuesta común) es la más representativa.*

130. *En vista de las consideraciones que anteceden y de que una comisión de encuesta iniciará pronto sus labores en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, la Comisión considera que es necesario renovar las medidas de seguimiento (véanse los párrafos 21 a 29 supra), a la espera del resultado del proceso y a reserva de que el Gobierno cumpla sus obligaciones constitucionales.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores por el Gobierno de Yemen

131. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los

empleadores por el Gobierno de Yemen. La OIE solicitaba a la Comisión que rogase al Gobierno facilitase explicaciones sobre esta situación y le recomendase que, en lo sucesivo, cumpliese sus obligaciones constitucionales en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

132. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información y que no haya acreditado una delegación tripartita completa. La Comisión recuerda que, en las tres últimas reuniones de la Conferencia, Yemen estuvo representado solamente por el Gobierno. Toma nota de que en la presente reunión se ha acreditado a un delegado de los trabajadores que sin embargo no se ha inscrito. Si bien toma nota de que en respuesta a las dos protestas anteriores el Gobierno explicó que no había acreditado una delegación tripartita por no haber recibido las correspondientes designaciones, ni de los empleadores ni de los empleadores, pese a haberlas solicitado, y a causa del conflicto armado que había en el país (Actas Provisionales núm. 5C, 106.ª reunión, 2017, párrafo 147, y Actas Provisionales núm. 5C, 104.ª reunión, 2015, párrafo 89), la Comisión lamenta que el Gobierno no haya enviado, nuevamente, una delegación tripartita completa a la presente reunión de la Conferencia.*

133. *Sin embargo, la Comisión recalca que, en virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar delegaciones tripartitas ante la Conferencia. La Comisión considera que éste no ha cumplido esta obligación. En este sentido, ruega al Gobierno ponga todo su empeño en conseguir este propósito y velar por la acreditación de delegaciones tripartitas completas en las próximas reuniones de la Conferencia. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de éste. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión lamenta que el Gobierno siga incumpliendo sus obligaciones constitucionales y espera que envíe una delegación tripartita completa a la reunión de la Conferencia del año que viene.*

Quejas

134. Además, la Comisión recibió y examinó diez quejas, que figuran a continuación.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado y de la consejera técnica de los trabajadores por el Gobierno de Afganistán

135. La Comisión recibió una queja en virtud del párrafo 1 del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado de los trabajadores, Sr. Maroof Qaderi, y de su consejera técnica, Sra. Sweeta Azimi, ambos del *National Union of Afghanistan Workers and Employees* (NUAWE). El Sr. Qaderi y la Sra. Azimi no habían recibido el pago adelantado por parte del Gobierno, por tanto se habían visto obligados a sufragar sus gastos de viaje a Islamabad, para obtener allí sus visados, y después hasta Ginebra, para asistir a la presente reunión de la Conferencia. Por si la situación no fuera ya bastante urgente, el Gobierno había congelado la cuenta bancaria del NUAWE. Además, la organización autora de la queja alegaba un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos presentes entre la delegación gubernamental y aquellos acreditados en la delegación de los trabajadores. Alegaba que esta última no contaba suficientes consejeros técnicos para poder tratar los seis puntos inscritos en el orden del día de la Conferencia. La organización autora de la queja instaba a la Comisión a que rogase al Gobierno cumpliese sus obligaciones derivadas del párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la

Constitución de la OIT y abonase de inmediato los gastos de viaje y estancia de las dos personas antes indicadas.

136. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno confirmó que los fondos consignados para financiar los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores para toda la duración de la Conferencia se habían liberado con suficiente antelación. Afirmaba que, según un acuerdo concertado con el Grupo de los Trabajadores, la práctica habitual siempre había consistido en cubrir solamente los gastos del delegado de los trabajadores. En relación con la alegación de desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y aquellos acreditados en la delegación de los trabajadores, el Gobierno declaró que el número de miembros que integraban su delegación correspondía a los seis puntos que el orden del día de la Conferencia incluía este año. Añadió, sin embargo, que se comprometía a explorar otras maneras de financiar una representación más numerosa de trabajadores y de empleadores en los años futuros, y que estaba intentando resolver los problemas relativos a la congelación de la cuenta bancaria del NUAWE.

137. *Al alegarse en la queja el impago de gastos de viaje y de estancia y al cuestionar el Gobierno esta alegación, la Comisión estima hallarse confrontada a dos aseveraciones que son inconciliables entre sí. En cambio, tanto la organización autora de la queja como el Gobierno coinciden en que la cuenta bancaria de aquella ha sido congelada, lo que podría explicar esta divergencia. En estas circunstancias, la Comisión considera que, el Gobierno debiera haber tomado en consideración este hecho, e insta a que la situación se resuelva en un futuro muy próximo. Sin embargo, la Comisión ha de recordar que, en virtud del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los gobiernos tienen no sólo la obligación de sufragar los gastos necesarios para garantizar la presencia de una delegación tripartita en la Conferencia, sino también la de velar por que los participantes interesados reciban los fondos necesarios con suficiente antelación, a fin de que la participación de los delegados que no puedan adelantar el pago de sus gastos pueda hacerse efectiva. Por tanto, aunque no lo ha hecho hasta ahora, la Comisión insta al Gobierno a que cumpla sus obligaciones sin demora.*

138. *La Comisión recuerda que la competencia que se le confiere para examinar las quejas por incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT también incluye, conforme al párrafo 1, b), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia, los casos de desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos han sido pagados en la delegación y el número de consejeros técnicos designados por los delegados gubernamentales. La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno puede garantizar su propia representación por conducto de una misión diplomática (tres personas designadas son miembros de la Misión Permanente), no cabe decir lo mismo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por tanto, la Comisión recuerda la importancia de que se respeten los principios del tripartismo, que presuponen una representación equilibrada de los empleadores y de los trabajadores para permitir su efectiva participación en las reuniones. También insta al Gobierno a que en su presupuesto consigne fondos adecuados para financiar toda la duración de la reunión de la Conferencia, y cumpla así sus obligaciones dimanantes del párrafo 1 del artículo 3 y del párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los Empleadores y de los Trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. Por tanto, la Comisión toma nota de que el Gobierno se compromete a incrementar la representación de los trabajadores y de los empleadores en los años futuros, e insta al Gobierno a que cumpla sus obligaciones constitucionales en consecuencia.*

Queja relativa a un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el número de consejeros técnicos de los empleadores cuyos gastos ha sufragado el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia

139. La Comisión recibió una queja, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, de conformidad con el párrafo 1, *b),* del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia. El autor de la queja declaraba que la delegación gubernamental estaba integrada por ocho miembros acreditados, mientras que la delegación de los empleadores constaba de dos miembros acreditados y la de los trabajadores de tres. Alegaba que la actual composición de la delegación constituía una vulneración del principio según el cual debe existir un equilibrio en la representación de los tres Grupos. Se alegaba asimismo un desequilibrio entre el número de delegados y consejeros técnicos de los empleadores y el número de delegados y consejeros técnicos de los trabajadores, que sin embargo no era grave ni manifiesto. Según el autor de la queja, el Gobierno debía garantizar una composición equilibrada en los Grupos en aras de una representación y participación adecuadas en las labores de la Conferencia.

140. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que había cumplido sus obligaciones constitucionales, en virtud del párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, al acreditar y abonar los gastos de viaje y estancia de todos los miembros de la delegación de los trabajadores (un delegado y dos consejeros técnicos) y de la delegación de los empleadores (un delegado y un consejero técnico). El Gobierno afirmó, por otra parte, que para la presente reunión de la Conferencia, y al igual que para la reunión del pasado año, las personas designadas lo habían sido a la entera discreción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país, es decir, de la *Confederación de Empresarios Privados de Bolivia* (CEPB) y de la *Central Obrera Bolivariana* (COB), respectivamente. En apoyo de esta afirmación, el Gobierno adjuntó copia de las comunicaciones pertinentes. Aunque éstas se referían a la solicitud que el Gobierno dirigiera a la CEPB y a la COB a fin de que cada una designase a dos miembros, el Gobierno sostuvo además que para la anterior reunión de la Conferencia había aceptado abonar los gastos de viaje y estancia de un total de tres miembros de la delegación de los empleadores, y que había repetido esta práctica para la presente reunión. Con todo, el Gobierno declaró que la CEPB sólo había propuesto dos nombres para la presente reunión de la Conferencia. En lo relativo a la delegación gubernamental, el Gobierno puntualizó que para la presente reunión de la Conferencia acreditó a nueve miembros (cuatro de la capital y cinco de la Misión Permanente). Por ello, el Gobierno consideraba que la queja carecía de fundamento.

141. *La Comisión recuerda que su mandato de examen de las quejas en virtud del párrafo 1, b), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia consiste en determinar si existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de la delegación gubernamental, por una parte, y las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores cuyos gastos han sido cubiertos, por otra parte. En consecuencia, si bien el Gobierno ha explicado que ha abonado los gastos de cuatro miembros de su delegación, de tres miembros de la delegación de los trabajadores y de dos de la delegación de los empleadores (además de un tercero que podría haber sido implícitamente acreditado), según la Lista provisional revisada de delegaciones de 1.º de junio de 2018, la delegación gubernamental incluye a seis consejeros técnicos (tres de la capital y tres de la Misión Permanente).*

142. *Aunque es cierto que la participación de consejeros técnicos procedentes de la Misión Permanente no entraña gastos adicionales para un Gobierno, este aspecto apenas incide en la apreciación del desequilibrio que pueda existir entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el número de consejeros técnicos de la delegación de los empleadores cuyos gastos han sido sufragados en su totalidad. En el presente caso, la Comisión observa*

que mientras cada delegado gubernamental está acompañado por tres consejeros técnicos, el delegado de los empleadores lo está por uno sólo (aunque tenía la posibilidad de contar con dos) y el delegado de los trabajadores por dos. Si bien la Comisión puede considerar que existe un desequilibrio entre el número de consejeros técnicos gubernamentales (tres) y el número de consejeros técnicos de los empleadores (uno) y de los trabajadores (dos) cuyos gastos han sido abonados, no cabe apreciar que dicho desequilibrio sea grave y manifiesto. Por tanto, la Comisión estima que la queja no merece actuación de su parte. Sin embargo, la Comisión invita al Gobierno a expresarse con mayor claridad en sus invitaciones acerca del número y del estatus de las personas designadas (delegados y consejeros técnicos) con miras a mantener una distribución equilibrada en el seno de la delegación. La Comisión recuerda que el abono de los gastos de viaje y estancia no ha de dejarse a la entera discreción del Gobierno y no puede considerarse como un favor. El Gobierno debe velar por que los medios facilitados para permitir la participación de una delegación tripartita en la Conferencia se distribuyan entre las delegaciones gubernamental, de los empleadores y de los trabajadores en proporciones al menos similares a aquellas contempladas en la Constitución de la OIT respecto a la composición de las delegaciones enviadas a la Conferencia.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los trabajadores de Comoras

143. La Comisión recibió una queja presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores, en menoscabo de lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT y con base en el párrafo 1 del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia. La organización autora de la queja alegaba que el Gobierno había informado al Sr. Soulaimana Salim, secretario general de la *Confédération des Travailleuses et Travailleurs des Comores* (CTTC), así como al resto de la delegación de los trabajadores, de que no se les abonarían los gastos de viaje y estancia, de suerte que estas personas no habían podido viajar a Ginebra para asistir a la Conferencia. La organización autora de la queja alegaba además que la composición de la delegación de Comoras adolecía de un desequilibrio grave y manifiesto. A este respecto, declaraba que la delegación gubernamental estaba integrada por un total de 22 miembros, frente a los cuatro que conformaban la delegación de los trabajadores. La organización autora de la queja puntualizó que en estas condiciones dicha delegación no podía cubrir los seis puntos del orden del día de la Conferencia. Solicitaba por tanto que la Comisión rogara al Gobierno que facilitase aclaraciones a este respecto y cumpliese sus obligaciones constitucionales.

144. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que el delegado de los trabajadores, así como los demás miembros de la delegación de Comoras, no habían podido asistir a la Conferencia por cuestiones relacionadas con los visados. El Gobierno explicó que el Sr. Salim no había obtenido un visado por no haber podido presentarse en la Embajada de Suiza en Antananarivo, Madagascar, para presentar datos biométricos (huellas dactilares) tal como se le solicitaba. El Gobierno indicó que no podía pagar viajes que no estaban garantizados, y especificó que otros miembros de la delegación habían viajado a sus propias expensas a Antananarivo con el mismo objetivo, y aguardaban todavía que les respondieran a su solicitud de visado. El Gobierno subrayó que había respetado el principio de tripartismo en el abono de los gastos, como evidenciaban los documentos en que se certificaba la presupuestación de los gastos de viaje y estancia del Sr. Salim.

145. *La Comisión toma nota de que existe una discrepancia en la información que obra en su poder, discrepancia que no se puede subsanar y dificulta el trabajo de la Comisión. La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los gobiernos tienen la obligación de pagar los gastos de viaje y estancia de los*

delegados y de sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. Considera que esta obligación también implica ayudar a los delegados no gubernamentales a conseguir sus visados para asistir a la Conferencia. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, los delegados no gubernamentales representan a los Estados Miembros en la misma medida que los gubernamentales. Por tanto, si bien la Comisión toma nota de que el Gobierno acreditó la delegación en el plazo señalado (6 de mayo de 2018), considera que éste debiera haber tomado las disposiciones necesarias para facilitar la obtención de visados para su delegación tripartita, y en particular para los delegados titulares (en este caso, el del Sr. Salim), considerando en particular que los visados no se tramitan en el país. En efecto, la Comisión toma nota de que sólo se han inscrito dos miembros de la delegación (el Ministro y un consejero técnico gubernamental).

146. *En lo relativo a las alegaciones de desequilibrio grave y manifiesto, la Comisión recuerda que su competencia para examinar estas quejas, en virtud del párrafo 1, b), del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia, se refiere a las situaciones de desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos han sido sufragados en la delegación y el número de consejeros técnicos designados para asistir a los delegados gubernamentales. Si bien la Comisión no puede confirmar si los gastos de los consejeros técnicos de los trabajadores habrían sido sufragados si éstos hubieran obtenido sendos visados, la Comisión toma nota de que la delegación de los trabajadores cuenta tres consejeros técnicos, frente a los nueve que asisten a los dos delegados gubernamentales. Aunque la Comisión no tendería a considerar que esta composición delata un desequilibrio grave y manifiesto, sí concluye que el número total de miembros que conforman la delegación gubernamental (22 personas), frente a los cuatro que cuenta la delegación de los trabajadores no se ajusta a la filosofía del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

147. *A este respecto, la Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en la Conferencia depende en gran medida del número de consejeros técnicos que acompañan a su delegado ante la Conferencia. El actual formato de la Conferencia se caracteriza por una condensación del trabajo en un período mucho más breve que antes, lo cual implica a menudo la celebración de sesiones simultáneas de cuatro o cinco comisiones técnicas y a veces de la plenaria, como ocurre en la presente reunión de la Conferencia, cuyo orden del día consta de seis puntos. Aunque la Constitución de la OIT no obliga a los gobiernos a designar consejeros técnicos, es preciso reconocer que la Conferencia sólo puede funcionar adecuadamente si a sus reuniones asiste un número suficiente de consejeros técnicos de los tres Grupos de la Conferencia. La Comisión espera por tanto que, en sintonía con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, todos los Miembros continúen presupuestando fondos suficientes para financiar la participación de consejeros técnicos en las labores de la Conferencia, y fomentando la designación del número necesario de consejeros técnicos.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los empleadores por el Gobierno de Eswatini (anteriormente conocido con el nombre de Swazilandia)

148. La Comisión recibió una queja, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, en la que se alegaba que el Gobierno había incumplido sus obligaciones previstas en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, toda vez que no había abonado los gastos de viaje y estancia de la delegación de los empleadores. El Grupo de los Empleadores declaraba que la Federación de Empleadores y la Cámara de Comercio de Swazilandia le habían informado de que, mientras el Gobierno había pagado los gastos de viaje y estancia de toda la delegación gubernamental, sólo había cubierto los gastos de uno de los tres miembros de la delegación de los empleadores. El Grupo de los empleadores consideraba que, en virtud del párrafo 1, *b),* del artículo 26 *ter* del Reglamento de la

Conferencia, existía un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, cuyos gastos habían sido cubiertos en la delegación considerada, y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales. Afirmaba que al incumplir el Gobierno sus obligaciones constitucionales socavaba directamente la capacidad de los empleadores de Eswatini para participar plenamente en las labores de la Conferencia, contrariamente a lo dispuesto en la Resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en la 56.ª reunión de la Conferencia (1971), y al espíritu de tripartismo exigido al Gobierno por su calidad de Miembro de la OIT.

149. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que, en una reunión de consulta dedicada, el 26 de abril de 2018, a la designación de la delegación tripartita que había de participar en la presente reunión de la Conferencia, había dejado bien sentado que las restricciones presupuestarias sólo le permitirían abonar los gastos de viaje y estancia de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. También aclaró que acreditaría a otras personas procedentes de organizaciones de empleadores y de trabajadores solamente, siempre que ellas mismas cubriesen los gastos correspondientes. El Gobierno consideraba que, según una práctica prevaleciente entre los Estados Miembros de la OIT, las delegaciones enviadas a la Conferencia estaban integradas principalmente por miembros gubernamentales, y se abonaban solamente los gastos de viaje y estancia de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. El Gobierno consideraba que esta práctica, que restaba toda vigencia al párrafo 2 del artículo 3 y al párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, debía codificarse en el marco del actual examen del Reglamento de la Conferencia. Solicitaba a la Comisión que fuese justa y objetiva cuando se pronunciase sobre este asunto.

150. *La Comisión toma nota de que el TUCOSWA ha presentado por separado, y por tercer año consecutivo, una queja similar relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de una delegación tripartita completa.*

151. *La Comisión observa que, según la Lista provisional de delegaciones revisada de 1.º de junio de 2018, el Gobierno ha acreditado un delegado y dos consejeros técnicos y delegados suplentes de los empleadores, así como un delegado y cinco consejeros técnicos y delegados suplentes de los trabajadores. Con todo, sólo ha abonado los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, el impago de los gastos de la delegación completa se debe a restricciones financieras. Sin embargo, la Comisión observa que en la delegación gubernamental se han acreditado, además de los dos delegados de la capital, nueve consejeros técnicos, seis de los cuales proceden de la capital y tres de la Misión Permanente en Ginebra. La Comisión recuerda que si bien el Gobierno puede garantizar su propia representación por conducto de una misión diplomática, no cabe decir lo mismo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

152. *La Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en la labor de la Conferencia depende, en gran medida, del número de consejeros técnicos que acompañen al delegado ante la reunión de la Conferencia, y que esperar que esos consejeros técnicos sufraguen sus gastos para asistir a la Conferencia es incompatible con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los Estados Miembros tienen la obligación de abonar los gastos de viaje y de estancia de los delegados y sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia.*

153. *La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno según la cual el impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores obedece a motivos financieros. No obstante, la Comisión espera que el Gobierno otorgue una prioridad suficiente en sus presupuestos para financiar un número equilibrado de*

participantes en los tres Grupos de la delegación para facilitar su participación en las labores de la Conferencia.

154. *La Comisión no comparte el análisis del Gobierno según el cual el hecho de que algunos Estados Miembros envíen a la Conferencia delegaciones principalmente integradas por miembros gubernamentales resta toda vigencia a su obligación preceptuada en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT de abonar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de los consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. La Comisión tampoco comparte el análisis del Gobierno que cuestiona la necesidad de que la Comisión examine este asunto en virtud del párrafo 1 del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia.*

155. *La Comisión recuerda que el Gobierno acepta formalmente la obligación de abonar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia a partir del momento en que su país es Estado Miembro de la OIT. Por tanto, espera que el próximo año el Gobierno cumpla todas sus obligaciones constitucionales previstas en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores del Gobierno de Eswatini (anteriormente conocido con el nombre de Swazilandia)

156. La Comisión recibió una queja presentada por el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA) en la que se alegaba el impago de los gastos de viaje y estancia de toda la delegación de los trabajadores. En ella se afirmaba que, mientras el Gobierno había pagado los gastos de viaje y estancia de siete consejeros técnicos de la delegación gubernamental, sólo había sufragado los gastos de un consejero técnico de los trabajadores. La organización autora de la queja consideraba que la composición de la delegación de los trabajadores, en comparación con la delegación gubernamental, delataba un desequilibrio y no se ajustaba a la filosofía de la Constitución de la OIT. El TUCOSWA declaraba que el Gobierno había invocado restricciones financieras para justificar el impago de los gastos de la delegación de los trabajadores. Sin embargo, el TUCOSWA recordaba que había presentado dos quejas por el mismo motivo en las reuniones 105.ª (2016) y 106.ª (2017) de la Conferencia. El Gobierno había esperado la víspera de la presente reunión de la Conferencia para reembolsar los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores asistentes a las dos reuniones anteriores de la Conferencia. Así fue pese a que el problema se había planteado en numerosas ocasiones en el contexto del diálogo social. El TUCOSWA solicitaba que la Comisión pagase para un número de consejeros técnicos equilibrado en las delegaciones de los trabajadores y de los empleadores en virtud de la Constitución de la OIT.

157. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que, en una reunión de consulta dedicada, el 26 de abril de 2018, a la designación de la delegación tripartita que había de participar en la presente reunión de la Conferencia, dejó bien sentado que las restricciones financieras le obligaban a abonar solamente los gastos de viaje y estancia de un delegado de los trabajadores del TUCOSWA y de un delegado de los empleadores de la Federación de Empleadores/Cámara de Comercio de Swazilandia (FSE&CC). El Gobierno indicó también que, en respuesta a su invitación de 17 de abril de 2018, el TUCOSWA había propuesto, el 26 de abril de 2018, el nombre del delegado de los trabajadores cuyos gastos de viaje y estancia debían ser financiados. También propuso el nombre de otras tres personas cuyos gastos debía cubrir el TUCOSWA. El Gobierno recalcó que no habría acreditado a tres otras personas de la organización autora de la queja de no haber constado expresamente en su carta que abonaría los gastos de participación de dichas personas. El Gobierno consideraba que las pretensiones de la organización autora de la queja en relación con el abono de los gastos de viaje y estancia de tres miembros adicionales procedentes de sus filas en la delegación de los trabajadores eran vergonzosas. Afirmaba que las condiciones financieras adversas hacían difícil, por no decir imposible, que pagase los

gastos de viaje y estancia de las tres personas adicionales designadas por el TUCOSWA. El Gobierno también consideraba que, según una práctica prevaleciente entre los Estados Miembros de la OIT, las delegaciones enviadas a la Conferencia estaban integradas principalmente por miembros gubernamentales, y se abonaban solamente los gastos de viaje y estancia de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. El Gobierno consideraba que esta práctica, que restaba toda vigencia al párrafo 2 del artículo 3 y al párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT, debía codificarse en el marco del actual examen del Reglamento de la Conferencia. Solicitaba a la Comisión que fuese justa y objetiva cuando se pronunciase sobre este asunto.

158. *La Comisión lamenta recibir, por tercer año consecutivo, una queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores de Eswatini. Además, este año el Grupo de los Empleadores de la Conferencia también ha presentado una queja sobre el mismo particular (véanse los párrafos 147 a 154).*

159. *La Comisión observa que, según la Lista provisional de delegaciones revisada de 1.º de junio de 2018, el Gobierno ha acreditado un delegado y dos consejeros técnicos y delegados suplentes de los empleadores, así como un delegado y cinco consejeros técnicos y delegados suplentes de los trabajadores. Con todo, sólo ha abonado los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, el impago de los gastos de la delegación completa se debe a restricciones financieras. Sin embargo, la Comisión observa que en la delegación gubernamental se han acreditado, además de los dos delegados de la capital, nueve consejeros técnicos, seis de los cuales proceden de la capital y tres de la Misión Permanente en Ginebra. La Comisión recuerda que si bien el Gobierno puede garantizar su propia representación por conducto de una misión diplomática, no cabe decir lo mismo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

160. *La Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en la labor de la Conferencia depende, en gran medida, del número de consejeros técnicos que acompañen al delegado ante la reunión de la Conferencia, y que esperar que esos consejeros técnicos sufraguen sus gastos para asistir a la Conferencia es incompatible con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los Estados Miembros tienen la obligación de abonar los gastos de viaje y de estancia de los delegados y sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia.*

161. *La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno según la cual el impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores obedece a motivos financieros. No obstante, la Comisión espera que el Gobierno otorgue una prioridad suficiente en sus presupuestos para financiar un número equilibrado de participantes en los tres grupos de la delegación para facilitar su participación en las labores de la Conferencia*

162. *La Comisión no comparte el análisis del Gobierno según el cual el hecho de que algunos Estados Miembros envíen a la Conferencia delegaciones principalmente integradas por miembros gubernamentales resta toda vigencia a su obligación preceptuada en el párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT de abonar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de los consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. La Comisión tampoco comparte el análisis del Gobierno que cuestiona la necesidad de que la Comisión examine este asunto en virtud del párrafo 1 del artículo 26 ter del Reglamento de la Conferencia.*

163. *La Comisión recuerda que el Gobierno acepta formalmente la obligación de abonar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de sus consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia a partir del momento en que su país es Miembro de la OIT.*

Por tanto, espera que el próximo año el Gobierno cumpla todas sus obligaciones constitucionales previstas en el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Queja relativa a una acción o una omisión del Gobierno de Haití por la que se impidió a un delegado acreditado asistir a la Conferencia

164. La Comisión recibió una queja, en virtud del párrafo 2 del artículo 26 *ter* del Reglamento de la Conferencia, presentada el 30 de mayo de 2018 por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se indicaba que se había impedido a la delegada de los trabajadores, Sra. Schella Loreus, de la *Coordination Syndicale Haïtienne* (CSH), asistir a la reunión de la Conferencia de principio a fin. La CSI sostenía que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales había esperado hasta el 24 de mayo de 2018 para enviar a la Sra. Loreus su carta de invitación y había aconsejado a ésta que contactara con la Embajada de Francia para obtener su visado de entrada en Suiza, en lugar de dirigirla a la de Embajada de España, que era la autoridad competente. La CSI alegaba que esta invitación tardía y la información errónea que le había facilitado el Gobierno habían impedido a la Sra. Loreus conseguir a tiempo un visado de entrada en Suiza para estar presente la primera semana de la reunión de la Conferencia, y en particular para asistir a la sesión de apertura de la Conferencia y a la discusión que el 31 de mayo se celebró sobre el caso de Haití en la Comisión de Aplicación de Normas, toda vez que no podría llegar hasta el 3 de junio de 2018. La CSI solicitaba a la Comisión rogase al Gobierno facilitase explicaciones sobre esta situación y le recomendase que cumpliese sus obligaciones constitucionales garantizando que, en el futuro, el delegado de los trabajadores recibiese los documentos de viaje necesarios de manera que pudiera participar en la reunión de la Conferencia desde su apertura y para toda su duración.

165. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno lamentaba la demorada tramitación de los visados de entrada en Suiza de los miembros de la delegación procedentes de la capital, y en particular el de la Sra. Loreus. Empero, la queja no dejaba de sorprender al Gobierno, que de inmediato había acreditado, durante la Conferencia, a otro consejero técnico y delegado suplente para garantizar la activa participación de un representante de los trabajadores en la discusión relativa al caso de Haití en la Comisión de Aplicación de Normas el día 31 de mayo de 2018. El Gobierno solicitaba a la Comisión que no diera curso a la queja.

166. *La Comisión toma nota de que, al durar la reunión de la Conferencia dos semanas, el plazo para depositar los poderes se ha elevado, por cuarto año consecutivo, a 21 días hasta la fecha de la sesión de apertura de la Conferencia, en vez del plazo de 15 días contemplado en el Reglamento de la Conferencia. Para la presente reunión de la Conferencia, el término de este plazo es el 7 de mayo de 2018. La Comisión recuerda que este ajuste apunta concretamente a prever tiempo suficiente para la tramitación de los visados de entrada en Suiza de las delegaciones tripartitas y, por tanto, a facilitar la asistencia de éstas durante toda la reunión de la Conferencia. La Comisión observa con preocupación que los poderes de la delegación de Haití no fueron depositados hasta el 25 de mayo de 2018, lo cual impidió a la delegada de los trabajadores obtener el visado de entrada en Suiza a tiempo para asistir a la reunión de la Conferencia de principio a fin. Por tanto, si bien la Comisión ha podido confirmar que, el 30 de mayo de 2018, el Gobierno acreditó en la delegación de los trabajadores a un consejero técnico y delegado suplente adicional, no considera que este acto sea suficiente para permitirle asegurar, como le corresponde, una acreditación oportuna. La Comisión ruega al Gobierno cumpla los plazos señalados para el depósito de los poderes a fin de permitir la participación plena de una delegación tripartita durante todo el período de la Conferencia.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado y de dos consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno de Italia

167. La Comisión recibió una queja por el impago de los gastos de viaje y estancia, presentada por el delegado de los trabajadores, el Sr. Plinio Limata, de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), en su propio nombre, así como en el de la consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, la Sra. Silvana Cappuccio, de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), y el de una consejera técnica de los trabajadores, la Sra. Bianca Cuciniello, de la Unión Italiana del Trabajo (UIL). El autor de la queja alegaba que, al no abonar los gastos de viaje y estancia de los trabajadores, el Gobierno incumplía lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. También alegaba que en 2017 el Gobierno tampoco cumplió su compromiso de reembolsar los gastos de la delegación de los trabajadores. Los autores de la queja consideraban que la reiterada omisión del Gobierno de abonar los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores dificultaba cada vez más la participación adecuada de la delegación ante la Conferencia.

168. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno explicó que, en la reunión del comité consultivo tripartito celebrada el 24 de mayo de 2018 con miras a la preparación de la presente reunión de la Conferencia, se aclaró que el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional reembolsaría los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores, así como los del delegado de los trabajadores y de sus tres consejeros técnicos. El Gobierno explicó por otra parte que, en la reunión de 24 de mayo, había puntualizado además que para la próxima reunión de la Conferencia los delegados y consejeros técnicos de los interlocutores sociales podrían recibir sus documentos relativos a su viaje y su estancia por conducto de la agencia de viajes a la que el Ministerio recurre para las misiones oficiales. Indicó además que el retraso en el abono de los gastos de viaje y estancia de los delegados y consejeros técnicos de los interlocutores sociales correspondientes a la reunión de la Conferencia del año pasado se debió a la necesidad de proceder a un examen más detenido de los comprobantes presentados.

169. *La Comisión toma nota de que ésta es la tercera vez en el último decenio que se le presenta una queja relativa al impago de los gastos de toda la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Italia. De hecho, recibió una queja similar en las reuniones 101.ª y 103.ª de la Conferencia, en 2012 y 2014, respectivamente.*

170. *La Comisión recuerda que el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT obliga a los Miembros de ésta a abonar los gastos de viaje y estancia de los delegados y de sus consejeros técnicos designados ante la Conferencia. La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno según la cual, el 24 de mayo de 2018, es decir, tan sólo dos días laborables antes de inaugurarse la reunión de la Conferencia, éste se comprometió a sufragar los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores y de sus tres consejeros técnicos acreditados para participar en la presente reunión de la Conferencia. Con todo, la Comisión observa que, pese a haber contraído el Gobierno un compromiso similar el año pasado, los gastos de viaje y estancia de los delegados y consejeros técnicos de los interlocutores sociales correspondientes a su participación en la 106.ª reunión de la Conferencia siguen pendientes de pago.*

171. *La Comisión recuerda que el abono oportuno de los gastos de viaje y estancia de una delegación tripartita completa es importante para que ésta pueda participar en la Conferencia. La Comisión espera que el Gobierno de Italia, el cual es que un Estado Miembro de mayor importancia industrial, tome las disposiciones necesarias para garantizar el abono de los gastos de viaje y de estancia de la delegación lo más temprano*

posible, para permitir a las personas designadas ejercer sus funciones de delegados y consejeros técnicos durante toda la duración de la Conferencia.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno del Perú

172. La Comisión recibió una queja presentada conjuntamente por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). Las organizaciones autoras de la queja alegaban que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones derivadas de lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. A este respecto, apenas unos días antes de inaugurarse la presente reunión de la Conferencia, el Gobierno las había convocado a una reunión para informarlas de que había decidido no abonar los gastos de viaje y estancia de la delegación completa. Por tanto, no habían recibido el importe mínimo necesario para que una delegación de los trabajadores completa pudiera participar en la presente reunión de la Conferencia. Además, las organizaciones autoras de la queja alegaban que el no abonar los gastos de una delegación completa vulneraba un acuerdo adoptado por unanimidad en 2012, en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo del Estado Peruano, en cuya virtud la delegación de los trabajadores en las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo debían incluir un delegado procedente de cada una de las cuatro organizaciones más representativas en el país. En queja, las organizaciones autoras de la queja solicitaban que la Comisión pidiera al Gobierno que, además de cumplir sus obligaciones constitucionales, acatase el mencionado acuerdo de 2012.

173. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno explicó que la promulgación del decreto de urgencia núm. 005-2018, por el cual se establecían medidas extraordinarias sobre el gasto público para el año 2018, le había obligado a limitar el abono de los gastos a tan sólo dos miembros en cada Grupo, incluida la delegación gubernamental. El 10 de mayo de 2018, el Gobierno se había reunido con las cuatro organizaciones autoras de la queja para coordinar su participación en la presente reunión de la Conferencia, teniendo presentes las restricciones financieras impuestas por el citado decreto de urgencia. En aquella reunión las organizaciones autoras de la queja manifestaron su desacuerdo y anunciaron que si no se invalidaba la decisión y no se garantizaba la participación de todos ellos, ninguna de las organizaciones autoras de la queja participaría en la reunión de la Conferencia de este año. El 24 de mayo de 2018, el Gobierno anunció al secretario general de la CGTP que se había acreditado a cuatro representantes de la CGTP, la CUT, la CTP y la CATP. Ello no obstante, el Gobierno reiteró que sólo podría cubrir los gastos de dos miembros en cada Grupo. Solicitó entonces que se confirmasen los nombres de los dos representantes que debían asistir, pero las organizaciones autoras de la queja declararon que suspendían su participación a menos que se abonaran los gastos de los cuatro representantes. Por su parte, el Gobierno indicó que había retirado de su Grupo al Sr. Guillermo Martín Boza, Viceministro de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Sr. Jorge Larrea de Rossi, secretario técnico del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, recalcando la excepcionalidad de la situación.

174. *La Comisión observa que no hay duda de que una serie de medidas excepcionales obligó a reducir el número de personas cuyos gastos serían financiados. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno se ofreció a pagar los gastos para dos miembros de la delegación de los trabajadores y para dos miembros de la delegación de los empleadores. La Comisión observa con todo que, pese a contar dos miembros menos, la delegación gubernamental incluye todavía siete miembros que actúan en calidad de delegados y consejeros técnicos, cuatro de los cuales proceden de la Misión Permanente.*

175. *La Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en la labor de la Conferencia depende, en gran medida, del número de consejeros técnicos que acompañan al delegado ante la reunión de la Conferencia, y que esperar que esos consejeros técnicos sufraguen sus propios gastos para asistir a la Conferencia es incompatible con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT.*

176. *La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno según la cual el impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores obedecía a razones financieras excepcionales. Sin embargo, la Comisión espera que el Gobierno otorgue suficiente prioridad en sus presupuestos a la financiación de una delegación tripartita completa para las futuras reuniones de la Conferencia, en virtud de sus obligaciones contraídas a escala nacional.*

177. *La Comisión confía en que el carácter excepcional de estas medidas se haya resuelto para la reunión de la Conferencia del año próximo y en que los trabajadores puedan participar en dicha reunión.*

Queja relativa a la insuficiencia de los gastos de estancia de la delegación de los empleadores de Serbia

178. La Comisión recibió una queja, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la insuficiencia de los gastos de estancia de la delegación de los empleadores de Serbia. El Grupo de los Empleadores alegaba que el Gobierno había asignado a cada miembro de su delegación tripartita unas dietas de estancia por valor de 15 euros diarios y recordaba que había presentado una queja similar en la reunión anterior de la Conferencia. El Grupo de los Empleadores recordó que el pasado año la Comisión había concluido que los gastos de estancia asignados por el Gobierno resultaban insuficientes para asegurar una asistencia durante todo el período de la reunión de la Conferencia. Considerando el coste de la vida y las condiciones necesarias para obtener alojamiento y comidas en Ginebra, el Grupo de los Empleadores alegaba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones derivadas de lo dispuesto en el párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT y solicitaba que la Comisión formulase la recomendación que estimase apropiada.

179. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que había sufragado los gastos de viaje y alojamiento de todos los miembros de la delegación tripartita, así como sus dietas de estancia, y que la cuantía de estas últimas era la misma para todos ellos. El Gobierno indicó asimismo que este año, a diferencia de los anteriores, había propuesto asumir los gastos de alojamiento, viaje y estancia de toda la delegación tripartita, lo cual significaba que los interlocutores sociales no debían pagar gastos adicionales. Sin embargo, esta propuesta de abono de una pensión completa no había sido aceptada.

180. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha afirmado que ha sufragado los gastos de transporte y de alojamiento, además de las dietas de estancia. También toma nota de que el Gobierno ha explicado que se ha ofrecido para ayudar a pagar los gastos de viaje, la pensión completa, el alojamiento y las dietas de estancia por una cuantía suficiente para cubrir los gastos de viaje y estancia de la delegación, pero que esta propuesta no ha sido aceptada, aunque no se indica por qué motivos.*

181. *La Comisión reitera las conclusiones que formuló el pasado año en el sentido de que unas dietas de estancia de 15 euros diarios no permitían cubrir los gastos necesarios para vivir en Ginebra. Recuerda además que, de conformidad con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los Miembros tienen la obligación de abonar los gastos de viaje y estancia de una delegación completa y que, aunque en la Constitución de la OIT no se puntualice la manera en que estas obligaciones deberían cumplirse, la Comisión considera*

evidente que las disposiciones prácticas propuestas en este caso no alcanzarían en modo alguno a permitir la participación efectiva de los delegados en la Conferencia. La Comisión reitera por tanto que los gastos de estancia asignados por el Gobierno resultan insuficientes para asegurar una asistencia durante todo el período de la reunión de la Conferencia, y que su cuantía no permite cumplir el requisito de los gastos de estancia, al ser claramente inferior al importe mínimo que se necesita para vivir en Ginebra, Suiza, así como en sus inmediaciones.

182. *En consecuencia, reiterando la importancia de que se respeten los principios del tripartismo, que presuponen una representación equilibrada entre los empleadores y los trabajadores para permitir su efectiva participación en las reuniones, la Comisión invita al Gobierno a que cumpla su obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de la delegación de conformidad con lo dispuesto con el párrafo 2, a), del artículo 13 de la Constitución de la OIT. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión insta pues al Gobierno a que actúe en consecuencia a fin de cumplir sus obligaciones.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela

183. La Comisión recibió una queja presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia. El autor de la queja alegaba la vulneración del párrafo 2, *a)* del artículo 13 de la Constitución de la OIT. Afirmaba que no se habían abonado los gastos de viaje y estancia de parte de la delegación de los empleadores, a saber, los gastos de los representantes de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS). También alegaba que, en virtud de un acuerdo firmado en 2014 entre las diversas organizaciones de empleadores y el Gobierno, FEDECAMARAS, que era la más representativa de todas, aceptó que se incluyesen en la delegación a representantes de otras organizaciones, aunque no fuesen independientes o tuviesen escasa representatividad. En consecuencia, la delegación de los empleadores en la presente reunión incluía a tres representantes de la Federación de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas (FEDEINDUSTRIA). El Gobierno había transmitido a FEDECAMARAS otras solicitudes de inclusión en la delegación, procedentes de representantes de Empresarios por Venezuela (EMPREVEN) y el Consejo Bolivariano de Industriales, Empresarios y Microempresarios (COBOIEM), pero al haber vencido el plazo señalado para la presentación de los poderes, no se había procedido a esta inclusión. El autor de la queja confirmaba asimismo que la lista de los miembros acreditados en la delegación de los empleadores se ajustaba a la designación presentada por FEDECAMARAS. Con todo, el 1.º de junio de 2018, fecha en que se presentó la queja, el Gobierno no había sufragado aún los gastos de viaje y estancia del delegado y del consejero técnico de los empleadores. El autor de la queja se mostraba, además, preocupado por este incidente, en particular en vista de que una comisión de encuesta iniciaría pronto sus labores en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

184. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno confirmó que en la fecha de la presente comunicación (4 de junio de 2018), el Gobierno había sufragado los gastos de viaje y de estancia del delegado y del consejero técnico de los empleadores, que actualmente asistían a la Conferencia. El Gobierno declaró que las dificultades económicas de su país le habían obligado a reducir los gastos de viaje y estancia a dos miembros (el delegado y un consejero técnico) en la delegación de los empleadores y en la delegación de los trabajadores, y que había reducido a dos el número de miembros de la delegación gubernamental procedentes de la capital. Explicó que la demora en el abono de los gastos se debía al retraso en la conversión monetaria que dictaba la situación financiera

del país. Además, según la declaración de FEDECAMARAS, el Gobierno confirmó que la acreditación de la delegación de los empleadores se ajustaba efectivamente a aquella presentada por su organización, aunque refutaba la alegación referente a la posibilidad de que en la delegación se hubieran incluido organizaciones de empleadores influenciables o escasamente representativas.

185. *La Comisión toma nota de que no se cuestiona que se haya reducido el número de personas cuyos gastos debía abonar el Gobierno a causa de medidas excepcionales. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno ofreció abonar los gastos de dos miembros en la delegación de los empleadores y de otros dos en la de los trabajadores. Sin embargo, la Comisión observa que pese a haberse reducido el número de miembros procedentes de la capital, la delegación gubernamental está integrada por cinco miembros que actúan en calidad de delegados y consejeros técnicos, tres de los cuales proceden de la Misión Permanente. La Comisión confía en que las medidas excepcionales se hayan resuelto para la próxima reunión de la Conferencia de suerte que en ella pueda participar un mayor número de trabajadores y de empleadores.*

186. *La Comisión observa que el Gobierno ha abonado entretanto los gastos de viaje y estancia del delegado y de un consejero técnico de los empleadores. Al no saberse a ciencia cierta cuál de los consejeros técnicos recibió el pago de sus gastos, la Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los gobiernos tienen no sólo la obligación de sufragar los gastos necesarios para garantizar la presencia de una delegación tripartita en la Conferencia, sino también la de velar por que los participantes interesados reciban con antelación suficiente los fondos necesarios, a fin de que la participación de los delegados o consejeros técnicos que no puedan adelantar el pago de sus gastos pueda hacerse efectiva. Por tanto, la Comisión insta al Gobierno a que en el futuro cumpla sus obligaciones constitucionales.*

Otros asuntos

187. La Comisión de Verificación de Poderes desea recordar que su función es, desde la fundación de la OIT, la de custodia de la estructura tripartita de la Organización. Subraya que el cumplimiento cabal de dos obligaciones constitucionales fundamentales, a saber, la de designar los delegados y los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, de acuerdo con sus organizaciones más representativas (párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT), y la de abonar los gastos de viaje y estancia de dichos delegados y consejeros técnicos, y en particular los de los empleadores y trabajadores que asisten a la Conferencia (párrafo 2, *a),* del artículo 13 de la Constitución de la OIT), es necesario para que personas realmente representativas de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros puedan reunirse y participar plenamente en el trabajo de la Conferencia.

188. A este respecto, la Comisión sigue preocupada por el número de delegaciones aún incompletas, ya sea por ser exclusivamente gubernamentales o bien por carecer de uno de los interlocutores sociales. Recuerda en este sentido la Resolución relativa a las delegaciones incompletas adoptada en la 6.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1924) y considera que, en el marco del actual examen del Reglamento de la Conferencia, convendría contemplar que los casos de las delegaciones incompletas puedan someterse automáticamente a examen de la Comisión de Verificación de Poderes.

189. La Comisión también está preocupada, en vísperas del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, porque la participación en la Conferencia sigue siendo principalmente masculina en los tres Grupos (Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores), aunque la de la mujer varía según las funciones y los grupos. Las estadísticas

relativas a las acreditaciones indican a este respecto que las mujeres representan un 24,4 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos en las delegaciones procedentes de la Región de África; un 38,8 por ciento en la de las Américas; un 28,9 por ciento en la de Asia y el Pacífico, y un 44,3 por ciento en la de Europa. Si bien la Comisión observa que la representación de las mujeres en las delegaciones ha aumentado levemente, insta a los mandantes de todos los Estados Miembros a que en sus delegaciones incluyan al menos un 30 por ciento de mujeres, especialmente con cargos de dirección, para lograr el objetivo de la paridad de género.

190. Por otra parte, el número y la composición de las delegaciones acreditadas parece indicar un interés creciente de los mandantes tripartitos por el trabajo de la Conferencia. La Comisión considera sin embargo que le corresponde poner de relieve tal aumento, que bien podría incidir en el funcionamiento de la Conferencia. La Comisión vuelve a solicitar por tanto que se reconsideren con detenimiento todas las disposiciones y prácticas actualmente aplicables, para evaluar su incidencia y definir las necesidades eventuales de mejora, que por ejemplo podría consistir en enviar a los Estados Miembros comunicaciones directas sobre la necesidad de que mantengan el volumen de sus delegaciones dentro de límites razonables. Exhorta además a los Estados Miembros a que evalúen también las funciones concretas de las personas a las que envían, y acrediten solamente a las que tengan una función y un cometido directamente vinculado a la labor de la Conferencia.

191. La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad. Lo somete a la Conferencia para que tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 12, 29 y 82.

Ginebra, 7 de junio de 2018

(Firmado) Sr. Michael Hobby,
Presidente

Sr. Fernando Yllanes Martínez

Sr. Jens Erik Ohrt

1) **Delegados gubernamentales**
2) **Delegados de los empleadores**
3) **Delegados de los trabajadores**
4) **Consejeros gubernamentales**
5) **Consejeros de los empleadores**
6) **Consejeros de los trabajadores**

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán	2	-	1	5	-	1
Albania	2	1	1	4	1	1
Alemania	2	1	1	12	4	8
Angola	2	1	1	5	-	1
Antigua y Barbuda	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	11	3	3
Argelia	2	1	1	11	5	3
Argentina	2	1	1	8	9	9
Armenia	2	-	-	-	-	-
Australia	1	1	1	8	2	5
Austria	2	-	-	8	2	3
Azerbaiyán	2	1	1	2	2	1
Bahamas	2	1	1	2	-	-
Bahrein	2	-	1	5	2	5
Bangladesh	2	1	1	19	5	1
Barbados	2	1	1	3	-	-
Belarús	2	-	1	10	4	10
Bélgica	2	1	1	13	5	10
Belice	-	-	-	-	-	-
Benin	2	1	1	12	-	6
Bolivia, Estado Plurinacional de	2	1	1	6	1	2
Bosnia y Herzegovina	2	1	1	2	1	1
Botswana	2	1	1	5	1	6
Brasil	2	1	1	10	9	9
Brunei Darussalam	2	-	-	3	-	-
Bulgaria	2	-	1	8	3	2
Burkina Faso	2	1	1	22	3	7
Burundi	2	1	1	1	-	-
Cabo Verde	2	1	1	2	-	1
Camboya	2	1	1	4	-	7
Camerún	2	1	1	6	6	7
Canadá	2	1	1	13	4	5
República Centroafricana	2	1	1	7	1	4
Colombia	2	1	1	9	10	10
Comoras	-	-	-	1	-	-
Congo	2	1	1	12	3	9
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	13	4	7
Costa Rica	1	1	1	4	2	3
Côte d'Ivoire	2	1	1	13	8	9
Croacia	2	1	1	6	-	1
Cuba	2	1	1	4	1	1
Chad	2	1	1	16	1	4
República Checa	2	1	1	7	3	3
Chile	2	-	1	11	7	9
China	2	1	1	16	8	7
Chipre	2	1	1	4	4	6
Dinamarca	2	1	1	5	2	9
Djibouti	2	1	-	1	-	3
Dominica	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	2	1	1	6	2	7
Ecuador	-	-	1	7	-	-
Egipto	2	1	-	13	6	-
El Salvador	2	1	1	4	-	4
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	7	4	3
Eritrea	2	1	1	2	-	-
Eslovaquia	2	1	1	3	3	3
Eslovenia	2	1	1	2	1	1
España	2	1	1	7	4	10
Estados Unidos	2	1	1	15	4	3
Estonia	2	1	1	2	1	-
Etiopía	2	1	1	2	4	6
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	2	1	1	3	-	1
Fiji	2	1	1	2	-	-
Filipinas	2	1	1	11	5	7
Finlandia	2	1	1	5	3	3
Francia	2	1	1	10	2	9
Gabón	1	1	1	12	2	10
República Islámica de Gambia	-	-	-	-	-	-
Georgia	2	1	1	1	5	-
Ghana	2	1	-	11	9	8
Granada	-	-	-	-	-	-
Grecia	2	1	1	7	6	4
Guatemala	2	1	1	6	1	2
Guinea	2	1	1	24	4	11
Guinea-Bissau	-	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	2	1	1	1	1	-
Guyana	-	-	-	-	-	-
Haití	2	-	1	2	-	1
Honduras	2	1	1	5	4	2
Hungría	2	1	-	3	4	6
India	2	1	1	9	10	10
Indonesia	2	1	1	20	10	5
República Islámica del Irán	2	1	1	7	9	9
Iraq	2	1	1	10	9	6
Irlanda	2	1	1	7	5	1
Islandia	2	1	1	3	-	1
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Israel	2	1	-	7	-	2
Italia	2	1	1	6	2	3
Jamaica	2	1	1	10	-	1
Japón	2	1	1	12	4	10
Jordania	2	1	1	13	-	1
Kazajstán	2	1	1	2	2	3
Kenya	2	1	1	24	9	11
Kirguistán	-	-	-	-	-	-
Kiribati	2	1	1	1	-	-
Kuwait	2	1	1	4	1	2
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	-	1	1
Lesotho	1	1	1	3	-	-
Letonia	2	1	1	1	1	1
Líbano	2	1	1	4	3	9
Liberia	2	1	1	2	3	2
Libia	2	-	-	2	-	-
Lituania	2	1	1	1	-	-
Luxemburgo	2	1	1	4	2	7
Madagascar	2	1	1	4	1	1
Malasia	2	1	1	8	1	10
Malawi	2	1	1	6	2	1
Maldivas	1	1	1	-	-	-
Malí	2	1	1	10	1	2
Malta	2	1	1	5	4	4
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Marruecos	2	1	1	5	4	10
Mauricio	2	1	1	3	1	-
Mauritania	2	1	1	5	1	4
México	2	1	1	11	8	9
República de Moldova	2	1	1	1	-	-
Mongolia	2	1	1	2	3	3
Montenegro	2	1	1	3	-	1
Mozambique	2	-	1	9	1	2
Myanmar	2	1	1	10	-	10
Namibia	2	1	1	4	1	1
Nepal	2	1	1	5	4	6
Nicaragua	1	-	-	1	-	-
Níger	2	1	1	19	8	12
Nigeria	2	1	1	23	9	7
Noruega	2	1	1	5	4	10
Nueva Zelandia	2	1	1	4	2	1
Omán	2	1	1	5	7	8
Países Bajos	2	1	1	17	2	8
Pakistán	1	1	1	6	-	-
Palau	-	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	8	3	5
Papua Nueva Guinea	2	1	1	3	-	-
Paraguay	2	1	1	13	1	9
Perú	2	1	-	7	5	1
Polonia	2	1	1	5	4	5
Portugal	2	1	1	7	7	8
Qatar	2	1	1	7	3	1
Reino Unido	2	1	1	14	5	7
Rep. Democrática del Congo	2	-	-	20	5	6
Rumania	2	1	1	10	4	5
Federación de Rusia	2	1	1	12	4	7
Rwanda	2	1	1	1	-	4
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-
Samoa	-	-	-	-	-	-
San Marino	2	-	1	1	4	3
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	-	1	1	-	-	-
Senegal	2	1	1	17	1	11
Serbia	2	1	1	3	2	2
Seychelles	2	1	1	-	-	-
Sierra Leona	1	1	1	1	-	1
Singapur	2	1	1	11	4	6
República Árabe Siria	2	1	1	-	1	4
Somalia	2	-	1	4	-	6
Sri Lanka	2	1	1	8	-	8
Sudáfrica	2	1	1	24	4	10
Sudán	2	1	1	8	-	6
Sudán del Sur	2	1	1	10	1	-
Suecia	2	1	1	6	3	4
Suiza	2	1	1	11	3	10
Suriname	2	1	1	-	-	-
Eswatini (antes Swazilandia)	2	1	1	8	2	5
Tailandia	2	1	1	19	9	10
República Unida de Tanzanía	2	1	-	13	2	3
Tayikistán	2	-	-	-	-	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Togo	2	1	1	16	8	10
El Reino de Tonga	-	-	-	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	1	1	1	-	-
Túnez	2	1	1	6	2	10
Turkmenistán	2	1	1	2	-	-
Turquía	2	1	1	17	9	11
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Ucrania	2	1	1	2	-	5
Uganda	2	1	1	8	7	6
Uruguay	2	-	1	5	3	2
Uzbekistán	1	1	1	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	-	3	6	7
Viet Nam	2	1	1	3	4	3
Yemen	1	-	-	1	-	-
Zambia	2	1	1	19	6	8
Zimbabwe	2	1	1	8	4	9

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**318**	**147**	**150**	**1187**	**462**	**713**

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

%

07.06.2018 15:32:11

	G	E	T	Tot
Afganistán	12.5	0.0	50.0	**16.7**
Albania	33.3	0.0	33.3	**27.3**
Alemania	53.3	60.0	55.6	**55.2**
Angola	42.9	0.0	50.0	**36.4**
Arabia Saudita	53.8	25.0	25.0	**42.9**
Argelia	23.1	22.2	50.0	**26.9**
Argentina	36.4	10.0	36.4	**28.1**
Armenia	50.0	-	-	**50.0**
Australia	66.7	66.7	83.3	**72.2**
Austria	54.5	66.7	66.7	**60.0**
Azerbaiyán	25.0	40.0	33.3	**33.3**
Bahamas	50.0	100.0	0.0	**50.0**
Bahrein	28.6	66.7	12.5	**27.8**
Bangladesh	19.0	0.0	25.0	**15.4**
Barbados	40.0	0.0	100.0	**42.9**
Belarús	25.0	0.0	54.5	**31.0**
Bélgica	43.8	50.0	18.2	**36.4**
Benin	35.7	50.0	0.0	**26.1**
Bolivia, Estado Plurinacional de	25.0	50.0	0.0	**23.1**
Bosnia y Herzegovina	50.0	50.0	100.0	**62.5**
Botswana	42.9	50.0	0.0	**20.0**
Brasil	23.1	27.3	18.2	**22.9**
Brunei Darussalam	20.0	-	-	**20.0**
Bulgaria	60.0	12.5	33.3	**38.1**
Burkina Faso	20.8	25.0	12.5	**19.4**
Burundi	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Cabo Verde	50.0	100.0	50.0	**57.1**
Camboya	33.3	100.0	44.4	**43.8**
Camerún	37.5	14.3	25.0	**26.1**
Canadá	80.0	20.0	66.7	**65.4**
República Centroafricana	11.1	50.0	20.0	**18.8**
Colombia	54.5	45.5	41.7	**47.1**
Comoras	54.5	16.7	50.0	**42.9**
Congo	14.3	0.0	23.1	**15.6**
República de Corea	40.0	40.0	50.0	**42.9**
Costa Rica	100.0	66.7	50.0	**76.9**
Côte d'Ivoire	35.3	18.2	33.3	**30.0**
Croacia	75.0	33.3	50.0	**61.5**
Cuba	66.7	0.0	50.0	**50.0**
Chad	15.8	0.0	0.0	**11.5**
República Checa	33.3	100.0	25.0	**50.0**
Chile	30.8	0.0	36.4	**25.0**
China	22.2	22.2	11.1	**19.4**
Chipre	66.7	14.3	14.3	**30.0**
Dinamarca	37.5	66.7	40.0	**42.9**
Djibouti	50.0	0.0	0.0	**20.0**
República Dominicana	50.0	12.5	40.0	**34.6**
Ecuador	55.6	0.0	25.0	**42.9**
Egipto	40.0	14.3	9.1	**24.2**
El Salvador	83.3	0.0	40.0	**58.3**
Emiratos Árabes Unidos	44.4	40.0	25.0	**38.9**
Eritrea	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Eslovaquia	20.0	25.0	50.0	**30.8**
Eslovenia	100.0	50.0	0.0	**62.5**
España	22.2	33.3	63.6	**42.3**
Estados Unidos	41.2	50.0	50.0	**44.4**
Estonia	50.0	100.0	0.0	**57.1**
Etiopía	50.0	0.0	14.3	**17.6**
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	60.0	100.0	0.0	**50.0**
Fiji	75.0	0.0	0.0	**50.0**
Filipinas	20.0	63.6	36.4	**37.8**
Finlandia	71.4	25.0	75.0	**60.0**
Francia	50.0	66.7	50.0	**52.0**
Gabón	38.9	11.1	0.0	**20.5**
Georgia	66.7	33.3	50.0	**45.5**
Ghana	30.8	30.8	33.3	**31.4**
Grecia	77.8	28.6	100.0	**66.7**
Guatemala	75.0	40.0	0.0	**50.0**
Guinea	30.8	0.0	50.0	**28.6**
Guinea Ecuatorial	0.0	50.0	100.0	**33.3**
Haití	50.0	100.0	50.0	**57.1**
Honduras	42.9	40.0	66.7	**46.7**
Hungría	60.0	40.0	50.0	**50.0**
India	27.3	18.2	36.4	**27.3**
Indonesia	31.8	27.3	18.2	**27.3**
República Islámica del Irán	33.3	20.0	0.0	**17.2**
Iraq	15.4	0.0	27.3	**14.7**
Irlanda	55.6	33.3	50.0	**47.1**
Islandia	40.0	100.0	50.0	**50.0**
Islas Salomón	0.0	-	-	**0.0**
Israel	66.7	100.0	0.0	**53.8**
Italia	37.5	33.3	50.0	**40.0**
Jamaica	66.7	100.0	100.0	**75.0**
Japón	42.9	20.0	36.4	**36.7**
Jordania	20.0	0.0	14.3	**16.7**
Kazajstán	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Kenya	34.6	33.3	7.7	**27.5**
Kiribati	66.7	0.0	0.0	**40.0**
Kuwait	16.7	0.0	0.0	**8.3**
Rep. Democrática Popular Lao	33.3	50.0	0.0	**28.6**
Lesotho	75.0	100.0	0.0	**66.7**
Letonia	66.7	50.0	50.0	**57.1**
Líbano	66.7	25.0	0.0	**23.1**
Liberia	16.7	18.2	16.7	**17.4**
Libia	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Lituania	100.0	0.0	0.0	**60.0**
Luxemburgo	66.7	25.0	37.5	**44.4**
Madagascar	33.3	100.0	33.3	**45.5**
Malasia	20.0	0.0	9.1	**13.0**
Malawi	25.0	0.0	0.0	**15.4**
Maldivas	50.0	0.0	0.0	**33.3**
Malí	8.3	0.0	0.0	**5.6**
Malta	28.6	40.0	0.0	**23.5**
Marruecos	28.6	20.0	18.2	**21.7**
Mauricio	20.0	0.0	0.0	**12.5**
Mauritania	0.0	0.0	14.3	**6.3**
México	30.8	22.2	10.0	**21.9**
República de Moldova	33.3	0.0	0.0	**20.0**
Mongolia	25.0	50.0	25.0	**33.3**
Montenegro	40.0	0.0	50.0	**37.5**
Mozambique	54.5	50.0	0.0	**43.8**
Myanmar	58.3	100.0	45.5	**54.2**
Namibia	71.4	50.0	50.0	**63.6**
Nepal	14.3	0.0	12.5	**9.1**
Nicaragua	66.7	0.0	100.0	**60.0**
Níger	23.8	15.4	7.7	**17.0**
Nigeria	30.8	9.1	0.0	**18.8**
Noruega	85.7	60.0	72.7	**73.9**
Nueva Zelandia	50.0	0.0	100.0	**45.5**
Omán	14.3	0.0	11.1	**8.0**
Países Bajos	57.9	0.0	55.6	**51.6**
Pakistán	57.1	0.0	0.0	**36.4**
Panamá	20.0	25.0	16.7	**20.0**
Papua Nueva Guinea	20.0	0.0	0.0	**14.3**
Paraguay	43.8	50.0	30.8	**38.7**
Perú	22.2	42.9	0.0	**23.8**
Polonia	71.4	20.0	33.3	**44.4**
Portugal	55.6	50.0	36.4	**46.4**
Qatar	44.4	25.0	0.0	**33.3**
Reino Unido	68.8	16.7	50.0	**53.3**
Rep. Democrática del Congo	34.8	22.2	0.0	**23.8**
Rumania	75.0	20.0	33.3	**52.2**
Federación de Rusia	50.0	28.6	12.5	**34.5**
Rwanda	0.0	0.0	0.0	**0.0**
San Marino	66.7	71.4	0.0	**50.0**
Santo Tomé y Príncipe	100.0	0.0	0.0	**33.3**
Senegal	15.8	0.0	33.3	**21.2**
Serbia	40.0	33.3	66.7	**45.5**
Seychelles	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Sierra Leona	25.0	0.0	50.0	**28.6**
Singapur	46.2	0.0	50.0	**38.5**
República Árabe Siria	0.0	0.0	33.3	**18.2**
Somalia	16.7	0.0	0.0	**6.7**
Sri Lanka	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Sudáfrica	38.5	40.0	27.3	**35.7**
Sudán	30.0	0.0	28.6	**27.8**
Sudán del Sur	58.3	33.3	0.0	**50.0**
Suecia	75.0	50.0	83.3	**72.2**
Suiza	53.8	0.0	36.4	**39.3**
Suriname	50.0	0.0	0.0	**25.0**
Eswatini (antes Swazilandia)	18.2	33.3	16.7	**20.0**
Tailandia	38.1	50.0	27.3	**38.1**
República Unida de Tanzanía	40.0	0.0	0.0	**26.1**
Tayikistán	50.0	-	-	**50.0**
Togo	10.5	40.0	27.3	**22.5**
Trinidad y Tabago	66.7	0.0	0.0	**40.0**
Túnez	50.0	0.0	27.3	**31.8**
Turkmenistán	50.0	100.0	0.0	**50.0**
Turquía	15.8	9.1	8.3	**11.9**
Ucrania	25.0	0.0	50.0	**38.5**
Uganda	30.0	27.3	11.1	**23.3**
Uruguay	57.1	25.0	33.3	**42.9**
Uzbekistán	0.0	0.0	0.0	**0.0**
Venezuela, Rep. Bolivariana de	40.0	25.0	16.7	**24.0**
Viet Nam	60.0	40.0	25.0	**42.9**
Yemen	0.0	-	0.0	**0.0**
Zambia	14.3	40.0	36.4	**26.2**
Zimbabwe	40.0	0.0	27.3	**24.1**

G	E	T	Tot
38.8%	***26.2%***	***28.0%***	***32.7%***

1) **Delegados gubernamentales**
2) **Delegados de los empleadores**
3) **Delegados de los trabajadores**
4) **Consejeros gubernamentales**
5) **Consejeros de los empleadores**
6) **Consejeros de los trabajadores**

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán	2	1	1	6	1	1
Albania	2	1	1	4	1	2
Alemania	2	1	1	13	4	8
Angola	2	1	1	5	1	1
Antigua y Barbuda	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	11	3	3
Argelia	2	1	1	11	8	3
Argentina	2	1	1	9	9	10
Armenia	2	-	-	-	-	-
Australia	1	1	1	8	2	5
Austria	2	1	1	9	2	5
Azerbaiyán	2	1	1	2	4	5
Bahamas	2	1	1	2	-	-
Bahrein	2	1	1	5	2	7
Bangladesh	2	1	1	19	9	7
Barbados	2	1	1	3	-	-
Belarús	2	1	1	10	5	10
Bélgica	2	1	1	14	5	10
Belice	-	-	-	-	-	-
Benin	2	1	1	12	1	6
Bolivia, Estado Plurinacional de	2	1	1	6	1	2
Bosnia y Herzegovina	2	1	1	2	1	1
Botswana	2	1	1	5	1	10
Brasil	2	1	1	11	10	10
Brunei Darussalam	2	-	-	3	-	-
Bulgaria	2	1	1	8	7	2
Burkina Faso	2	1	1	22	3	7
Burundi	2	1	1	1	-	-
Cabo Verde	2	1	1	2	-	1
Camboya	2	1	1	4	-	8
Camerún	2	1	1	6	6	7
Canadá	2	1	1	13	4	5
República Centroafricana	2	1	1	7	1	4
Colombia	2	1	1	9	10	11
Comoras	1	1	1	10	5	3
Congo	2	1	1	12	4	12
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	13	4	7
Costa Rica	2	1	1	4	2	3
Côte d'Ivoire	2	1	1	15	10	11
Croacia	2	1	1	6	2	1
Cuba	2	1	1	4	1	1
Chad	2	1	1	17	1	4
República Checa	2	1	1	7	4	3
Chile	2	1	1	11	7	10
China	2	1	1	16	8	8
Chipre	2	1	1	4	6	6
Dinamarca	2	1	1	6	2	9
Djibouti	2	1	1	2	1	3
Dominica	-	-	-	-	-	-
República Dominicana	2	1	1	6	7	9
Ecuador	2	1	1	7	-	3
Egipto	2	1	1	13	6	10
El Salvador	2	1	1	4	-	4
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	7	4	3
Eritrea	2	1	1	2	-	-
Eslovaquia	2	1	1	3	3	3
Eslovenia	2	1	1	2	1	1
España	2	1	1	7	5	10
Estados Unidos	2	1	1	15	5	3
Estonia	2	1	1	2	1	-
Etiopía	2	1	1	2	5	6
ex Rep. Yugoslava de Macedonia	2	1	1	3	-	1
Fiji	2	1	1	2	-	-
Filipinas	2	1	1	13	10	10
Finlandia	2	1	1	5	3	3
Francia	2	1	1	10	2	9
Gabón	2	1	1	16	8	11
República Islámica de Gambia	-	-	-	-	-	-
Georgia	2	1	1	1	5	1
Ghana	2	1	1	11	12	8
Granada	-	-	-	-	-	-
Grecia	2	1	1	7	6	4
Guatemala	2	1	1	6	4	2
Guinea	2	1	1	24	10	11
Guinea-Bissau	-	-	-	-	-	-
Guinea Ecuatorial	2	1	1	1	1	-
Guyana	-	-	-	-	-	-
Haití	2	1	1	2	-	1
Honduras	2	1	1	5	4	2
Hungría	2	1	-	3	4	6
India	2	1	1	9	10	10
Indonesia	2	1	1	20	10	10
República Islámica del Irán	2	1	1	7	9	9
Iraq	2	1	1	11	9	10
Irlanda	2	1	1	7	5	1
Islandia	2	1	1	3	-	1
Islas Salomón	1	-	-	-	-	-
Israel	2	1	1	7	-	2
Italia	2	1	1	6	2	3
Jamaica	2	1	1	10	-	2
Japón	2	1	1	12	4	10
Jordania	2	1	1	13	1	6
Kazajstán	2	1	1	2	2	4
Kenya	2	1	1	24	11	12
Kirguistán	-	-	-	-	-	-
Kiribati	2	1	1	1	-	-
Kuwait	2	1	1	4	1	3
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	1	1	1
Lesotho	1	1	1	3	-	-
Letonia	2	1	1	1	1	1
Líbano	2	1	1	4	7	11
Liberia	2	1	1	4	10	5
Libia	2	1	1	2	-	-
Lituania	2	1	1	1	-	-
Luxemburgo	2	1	1	4	3	7
Madagascar	2	1	1	4	1	2
Malasia	2	1	1	8	1	10
Malawi	2	1	1	6	2	1
Maldivas	2	1	1	2	-	-
Malí	2	1	1	10	2	2
Malta	2	1	1	5	4	4
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Marruecos	2	1	1	5	4	10
Mauricio	2	1	1	3	1	-
Mauritania	2	1	1	5	1	6
México	2	1	1	11	8	9
República de Moldova	2	1	1	1	-	-
Mongolia	2	1	1	2	3	3
Montenegro	2	1	1	3	-	1
Mozambique	2	1	1	9	1	2
Myanmar	2	1	1	10	-	10
Namibia	2	1	1	5	1	1
Nepal	2	1	1	5	6	7
Nicaragua	2	1	1	1	-	-
Níger	2	1	1	19	12	12
Nigeria	2	1	1	24	10	10
Noruega	2	1	1	5	4	10
Nueva Zelandia	2	1	1	4	2	1
Omán	2	1	1	5	8	8
Países Bajos	2	1	1	17	2	8
Pakistán	1	1	1	6	1	1
Palau	-	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	8	3	5
Papua Nueva Guinea	2	1	1	3	-	-
Paraguay	2	1	1	14	1	12
Perú	2	1	1	7	6	4
Polonia	2	1	1	5	4	5
Portugal	2	1	1	7	7	10
Qatar	2	1	1	7	3	1
Reino Unido	2	1	1	14	5	7
Rep. Democrática del Congo	2	1	1	21	8	9
Rumania	2	1	1	10	4	5
Federación de Rusia	2	1	1	12	6	7
Rwanda	2	1	1	1	-	4
Saint Kitts y Nevis	-	-	-	-	-	-
Samoa	-	-	-	-	-	-
San Marino	2	1	1	1	6	3
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-	-	-	-
Santo Tomé y Príncipe	1	1	1	-	-	-
Senegal	2	1	1	17	1	11
Serbia	2	1	1	3	2	2
Seychelles	2	1	1	-	-	-
Sierra Leona	2	1	1	2	-	1
Singapur	2	1	1	11	4	7
República Árabe Siria	2	1	1	-	2	5
Somalia	2	1	1	4	1	6
Sri Lanka	2	1	1	8	-	8
Sudáfrica	2	1	1	24	4	10
Sudán	2	1	1	8	-	6
Sudán del Sur	2	1	1	10	2	-
Suecia	2	1	1	6	3	5
Suiza	2	1	1	11	3	10
Suriname	2	1	1	-	-	-
Eswatini (antes Swazilandia)	2	1	1	9	2	5
Tailandia	2	1	1	19	9	10
República Unida de Tanzanía	2	1	1	13	3	3
Tayikistán	2	-	-	-	-	-
Timor-Leste	-	-	-	-	-	-
Togo	2	1	1	17	9	10
El Reino de Tonga	-	-	-	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	1	1	1	-	-
Túnez	2	1	1	6	2	10
Turkmenistán	2	1	1	2	-	-
Turquía	2	1	1	17	10	11
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Ucrania	2	1	1	2	-	7
Uganda	2	1	1	8	10	8
Uruguay	2	1	1	5	3	2
Uzbekistán	2	1	1	1	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	1	3	7	11
Viet Nam	2	1	1	3	4	3
Yemen	1	-	1	1	-	-
Zambia	2	1	1	19	9	10
Zimbabwe	2	1	1	8	7	10

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	**329**	**163**	**163**	**1227**	**574**	**822**

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

3D

Fecha: jueves 14 de junio de 2018

Sesiones plenarias

Informes relativos a los poderes

Índice

Página

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota 1

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión 2

Jueves 31 de mayo de 2018, a las 14.30 horas
Presidente: Sr. Mattar (Vicepresidente empleador de la Conferencia)

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota

El Presidente
(original árabe)

Es un gran placer para mí declarar abierta la tercera sesión plenaria de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Quisiera señalar a su atención el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 3B.

En este informe se incluye el cálculo del quórum necesario para que las votaciones celebradas en sesión plenaria sean válidas y se facilita información detallada sobre la composición de la Conferencia y de las distintas delegaciones, como, por ejemplo, la proporción de hombres y mujeres presentes.

Se solicita a la Conferencia que tome nota de este informe.

(La Conferencia toma nota del informe.)

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Viernes 8 de junio de 2018, a las 14.45 horas
Presidenta: Sra. Majali

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

La Presidenta
(original inglés)

Declaro abierta la decimocuarta sesión plenaria de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Iniciamos los trabajos de esta tarde con el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 3C.

Si me lo permiten, quisiera recordarles brevemente la composición de la Mesa de esta Comisión, cuyos miembros ya se encuentran en la tribuna: el Presidente, Sr. Hobby, el Vicepresidente empleador, Sr. Yllanes Martínez, y el Vicepresidente trabajador, Sr. Ohrt.

El Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes, el Sr. Hobby, presentará el segundo informe.

Sr. Hobby
Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes
(original inglés)

Me complace presentar a la Conferencia el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 3C. ¿Por qué debería importarles? ¿Por qué deberían leerlo? ¿Por qué es importante este informe? Permítanme que se lo explique.

La función de la Comisión de Verificación de Poderes es examinar los poderes de los delegados y los consejeros técnicos, así como cualquier protesta que impugne tales poderes o referida a la falta de acreditación de una delegación tripartita completa en la reunión de la Conferencia por parte de los gobiernos.

La Comisión de Verificación de Poderes examina, igualmente, las quejas relativas al impago de los gastos de viaje y de estancia de los delegados empleadores o trabajadores, las alegaciones de desequilibrios graves y manifiestos entre los grupos tripartitos en una delegación, y las alegaciones de que, por acción u omisión de un gobierno, se ha impedido la participación en la reunión de la Conferencia de un delegado o consejero técnico acreditado. Además, la Comisión hace un seguimiento de toda situación derivada de protestas o quejas respecto de las que ésta haya pedido a un Estado Miembro que adopte medidas y le informe posteriormente.

Así pues, ¿por qué nos ocupamos de esas cuestiones y por qué es importante? Podría decirse, simplificando las cosas, que el fin de la Conferencia es que participantes tripartitos independientes libremente elegidos puedan viajar a Ginebra cada año para tomar parte en sus actividades normativas y de formulación de políticas. La Conferencia repercute en la totalidad del mundo del trabajo y no puede funcionar sin la participación efectiva de los actores clave del mundo del trabajo, a saber, los trabajadores, los empleadores y los

gobiernos. De conformidad con las disposiciones de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros de la Organización se comprometen a hacer que todo ello sea posible. Si esas condiciones no se cumplen o no pueden cumplirse, se pone en peligro el buen funcionamiento de la reunión de la Conferencia.

Por consiguiente, la función de la Comisión de Verificación de Poderes es velar por que los Estados Miembros cumplan sus obligaciones constitucionales, de manera que la Conferencia y la OIT funcionen de la manera prevista, conforme al verdadero espíritu y la realidad de la participación tripartita.

Así pues, la cuestión que se plantea es cómo vamos a cumplir esas obligaciones o, mejor dicho, cómo van a cumplir ustedes esas obligaciones. Habrán observado en el informe que, durante la presente reunión de la Conferencia, examinamos 40 casos, en comparación con 36 casos el año pasado. Comprendían 3 casos en seguimiento, 27 protestas y 10 quejas. Cinco de esas protestas guardaban relación con la acreditación de delegaciones incompletas ante la Conferencia, y un gran número consistió en alegaciones de falta de consulta o falta de acuerdo, o ambas cosas.

A la Comisión le preocupa esa situación. Los Estados Miembros tienen la obligación de celebrar consultas con las organizaciones más representativas y de buscar activamente un acuerdo en cuanto a la designación de las delegaciones, de modo que sean lo más representativas posible.

Nos preocupan especialmente las situaciones en las que un gobierno únicamente se acredita a sí mismo ante la Conferencia. En nuestra opinión, si acuden a Ginebra como gobiernos sin interlocutores sociales, incumplen claramente sus obligaciones, lo que pone en entredicho la legitimidad de su participación en la reunión de la Conferencia.

En consecuencia, la Comisión considera que la posibilidad de que se le sometan automáticamente casos de delegaciones incompletas, sumada a la cuestión general de cómo asegurar una representación tripartita plena y un mejor cumplimiento de las obligaciones constitucionales de los Estados Miembros, merecen ser examinadas detenidamente por el Consejo de Administración.

Dos de los casos que se nos han presentado, relativos a Djibouti y República Bolivariana de Venezuela, revestían suficiente gravedad para recomendar a la Conferencia que continuara el seguimiento. En el caso de Somalia, la Comisión decidió, con arreglo a la información con la que contaba, que deberían suspenderse las medidas de seguimiento. Sin embargo, en el caso de Mauritania, la Comisión consideró que las medidas de seguimiento eran necesarias.

La Comisión recibió, asimismo, nueve quejas respecto de la presunta falta de pago por los gobiernos de los gastos de viaje y de estancia de consejeros técnicos empleadores y trabajadores, y en las que se hacía referencia al problema del desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos gubernamentales y el de consejeros técnicos empleadores y trabajadores. A este respecto, deseamos subrayar que la Conferencia sólo puede trabajar correctamente si los tres Grupos participantes en la reunión cuentan con suficientes consejeros técnicos, y si el equilibrio entre ellos es el adecuado.

La Comisión también recibió una queja en la que se alegaba que, mediante la acción u omisión del Gobierno, se había impedido a un delegado trabajador acreditado asistir a la reunión de la Conferencia. Consideramos que esos casos revisten suma gravedad.

En un contexto más general, esta Comisión sigue profundamente preocupada por el número de incumplimientos rutinarios de obligaciones fundamentales. El mandato de la

Comisión es asegurarse de que se aplica el principio del tripartismo. Los casos que se someten a la Comisión y sus antecedentes apuntan a la necesidad de que los Estados Miembros comprendan y cumplan mejor las obligaciones que les incumben.

Otra cuestión que es motivo de cierta preocupación para la Comisión son las dimensiones de la propia reunión de la Conferencia. El tamaño de las delegaciones ha aumentado sin cesar hasta llegar este año al máximo histórico de 6 438 acreditaciones ante la Conferencia.

Puede que lo anterior no sea más que el reflejo de un mayor interés de los mandantes tripartitos por la labor de la Conferencia, pero nos preocupan los efectos que pueda tener en su buen funcionamiento. Todos hemos vivido episodios de aglomeración y dificultades para acceder a las salas de reunión de las comisiones, entre otros problemas. Deseo reiterar la opinión de la Comisión de que es necesario analizar en profundidad todas las disposiciones y prácticas actuales en materia de acreditación con objeto de determinar si existen aspectos susceptibles de mejora. También consideramos que es necesario abordar con los Estados Miembros ciertas disposiciones prácticas, como las comunicaciones directas, a fin de mantener el tamaño de sus delegaciones dentro de unos límites razonables. La Comisión exhorta además a los Estados Miembros a que evalúen las funciones concretas de cada uno de sus delegados, de manera que envíen sólo a los que tengan una función y un cometido directamente vinculados con la labor de la Conferencia.

Pasaré ahora a abordar cuestiones relacionadas con el género. La Comisión lamenta que, en vísperas del centenario de la OIT, la participación en las reuniones de la Conferencia siga siendo predominantemente masculina, con sólo un 32,7 por ciento de mujeres entre los delegados y consejeros técnicos acreditados.

Con respecto al contexto regional, cabe señalar que las mujeres representan un 24,4 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos en las delegaciones procedentes de la región de África; un 38,8 por ciento en las procedentes de la región de las Américas; un 28,9 por ciento en las de la región de Asia y el Pacífico, y un 44,3 por ciento en las de la región de Europa.

En ese sentido, la Comisión insta a los mandantes de todos los Estados Miembros a que en sus delegaciones incluyan al menos un 30 por ciento de mujeres, especialmente en los cargos de dirección dentro de las delegaciones, para lograr el objetivo último de la paridad de género.

Para concluir, deseo expresar mi sincero agradecimiento a los Vicepresidentes de la Comisión, el Sr. Yllanes Martínez (México), en representación del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Ohrt (Dinamarca), en representación del Grupo de los Trabajadores. Trabajamos como un verdadero equipo y este informe refleja nuestra opinión unánime. También deseo expresar el agradecimiento especial de la Comisión a nuestra Secretaría, cuyos miembros trabajaron con ahínco durante largas jornadas para apoyarnos a lo largo de la reunión de la Conferencia, en lo que no podría describirse como condiciones de trabajo decente. Hago extensivo ese agradecimiento a los traductores y los intérpretes, sin cuya asistencia no habríamos podido finalizar nuestra labor.

Para terminar, les agradezco su atención y les recomiendo que apoyen el informe.

La Presidenta
(original inglés)

La Comisión de Verificación de Poderes ha aprobado su informe por unanimidad y solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido y apruebe las propuestas que figuran

en los párrafos 12, 29 y 82 de las *Actas Provisionales* núm. 3C, relativas a Djibouti, República Bolivariana de Venezuela y Mauritania, respectivamente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 *bis,* párrafo 7, y el artículo 26 *quarter* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Conferencia debe pronunciarse sobre las propuestas sin debate.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del informe y aprueba las tres propuestas?

(Se toma nota del informe y se aprueban las tres propuestas.)

Con esto concluye nuestra discusión sobre el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes. Quisiera aprovechar la oportunidad para expresar mi agradecimiento a los miembros de la Mesa de la Comisión de Verificación de Poderes por la excelente calidad de su trabajo. Tengo entendido que el ambiente en la Comisión fue sumamente positivo y que se trabajó en un espíritu de colaboración fructífera.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

11C

Fecha: jueves 7 de junio de 2018

Sesión plenaria

Sustitución de dos miembros del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y del Presidente de la Conferencia

Índice

Página

Anuncio de las decisiones del colegio electoral de los empleadores 1

Elección de un nuevo Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo 2

Martes 5 de junio de 2018, a las 10 horas

Presidente: Sr. Elmiger, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Anuncio de las decisiones del Colegio Electoral de los Empleadores

El Presidente
(original francés)

Procede que haga un anuncio relativo a las decisiones del Colegio Electoral de los Empleadores referente a la composición del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración.

Mediante una carta de fecha 1.° de junio de 2018, el Colegio Electoral de los Empleadores ha confirmado la designación de la Sra. Vauchez (Francia) como miembro titular del Consejo de Administración y del Sr. Beckett (Canadá) como miembro adjunto del Consejo de Administración a fin de proveer los puestos dejados vacantes por el Sr. Teurkia (Francia) y el Sr. Woolford (Canadá). Les comunico esta información en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 54 del Reglamento de la Conferencia.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Miércoles 6 de junio de 2018, a las 14.30 horas
Presidente: Sr. Mattar, Vicepresidente empleador de la Conferencia

Elección de un nuevo Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo

El Presidente
(original árabe)

Declaro abierta la undécima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como saben, se ha requerido la presencia del Sr. Murad en su país por lo que se vio obligado a abandonar la Conferencia el lunes 4 de junio por la tarde. Por lo tanto, la Conferencia debe elegir un nuevo Presidente para sustituirlo.

Según consta a los tres Vicepresidentes, se han celebrado consultas en el Grupo Gubernamental y con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores y estamos en condiciones de proceder a la elección de un nuevo Presidente de la Conferencia.

El Grupo Gubernamental ha propuesto la candidatura de la Excma. Sra. Majali, Representante Permanente del Reino Hachemita de Jordania ante las Naciones Unidas y otros organismos internacionales en Ginebra.

La Sra. Majali ya ha colaborado antes con la Organización Internacional del Trabajo, fue por ejemplo Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia en 2017. Antes de ocupar su actual cargo en Ginebra, fue Directora del Departamento de Relaciones y Organizaciones Internacionales del Ministerio de Exteriores y Asuntos de Expatriados de Jordania entre 2010 y 2014, ministerio donde ya había ejercido de Directora del Departamento de Derechos Humanos y de Seguridad entre 2003 y 2004. También ocupó el cargo de funcionaria de asuntos políticos en la Misión Permanente de Jordania ante las Naciones Unidas en Nueva York y en Ginebra, y fue Cónsul de la Embajada de Jordania en Francia.

La. Sra. Majali se licenció en la Universidad de Yarmouk, Irbid (Jordania), y tiene una maestría en la Universidad de Columbia, Nueva York (Estados Unidos de América).

Tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores han transmitido a los Vicepresidentes de la Conferencia su respaldo a la candidatura de la Sra. Majali.

Dado que no se han propuesto otras candidaturas, es para mí un gran placer declarar a la Excma. Sra. Saja Majali, del Reino Hachemita de Jordania, Presidenta de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo durante el tiempo restante. La felicito muy calurosamente y la invito a que se acerque al estrado.

(La Sra. Majali es elegida Presidenta de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo por el tiempo restante de la reunión y toma posesión del cargo.)

La Presidenta
(original inglés)

Es un honor para el Reino Hachemita de Jordania y para mí personalmente que se me haya elegido Presidenta de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con

lo que se asegura una cierta continuidad de nuestros trabajos con la labor iniciada por el Sr. Murad.

Agradezco mucho al grupo de Asia y el Pacífico, al Grupo Gubernamental en su conjunto y al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores este voto de confianza.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

10B

Fecha: martes 5 de junio de 2018

Sesión especial

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia

Índice

Página

Alocución del Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia 1

Viernes 1.º de junio de 2018, a las 11.40 horas

Presidente: Sr. Murad

Alocución del Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia

El Presidente
(original inglés)

Declaro abierta esta sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Tenemos el grato honor de recibir a un distinguido invitado de honor, el Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia.

Excelencia, en nombre de la Conferencia, permítame extenderle una muy cordial bienvenida y transmitirle nuestro agradecimiento por haber venido para dirigirse a esta asamblea. Si no me equivoco, Colombia es uno de los Miembros fundadores que establecieron esta Organización hace casi un siglo. Además, usted mismo, al igual que esta Organización, ha tenido el gran honor de ser galardonado con el Premio Nobel de la Paz. Por consiguiente, considero que es sumamente oportuno que se dirija usted hoy a nuestra Conferencia, ya que tengo la certeza de que sus palabras contribuirán a orientar nuestras labores.

Cedo ahora la palabra al Secretario General de la Conferencia, Sr. Ryder, para que dé la bienvenida oficial al Presidente Santos Calderón.

El Secretario General de la Conferencia

Hoy es un día muy especial para la OIT, por tener el grato honor de recibir al Presidente de Colombia y a la vez a un laureado Premio Nobel de la Paz, el Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón.

Efectivamente, Colombia es miembro fundador de la OIT. Hemos recorrido juntos casi 100 años, «Cien años de solidaridad», diría yo.

Lamentablemente, durante la mitad de este siglo de historia compartida, Colombia ha estado inmersa en un trágico conflicto. Este conflicto ha significado enormes sufrimientos para el pueblo colombiano, y también ha significado que por décadas en esta casa, cuando hablábamos de Colombia, a menudo ha sido en el contexto de violencia y de confrontación y, a veces, cuando tratábamos quejas muy serias en contra de su país, señor Presidente.

Y es precisamente por eso que hoy día su presencia es tan importante; es tan histórica, porque marca una relación muy diferente entre Colombia y la OIT.

Como dijo otro nobel colombiano, Gabriel García Márquez, es más fácil empezar una guerra que terminarla.

Señor Presidente, precisamente por su determinación de poner fin al conflicto, el Comité, al otorgarle el Premio Nobel de la Paz, señaló — y cito — «sus decididos esfuerzos para llevar a su fin a más de 50 años de guerra civil en el país, una guerra que ha costado la vida de al menos 220 000 colombianos y que ha desplazado a cerca de seis millones de personas».

Cuando se firmó ese acuerdo de paz, del cual tuve el privilegio de ser testigo, usted, señor Presidente, resumió todo el sufrimiento de su pueblo al decir con cierta emoción: «¡Colombianos, cesó la horrible noche!».

Y, al final de esa terrible noche, todos en esta sala deseamos para Colombia un día más luminoso, un día con paz y con justicia social.

Aún quedan muchos desafíos y en la OIT asumimos el compromiso de continuar trabajando con Colombia para lograr un futuro con trabajo decente para todos, de pleno respeto de las normas internacionales del trabajo, y con especial atención para las innúmeras víctimas de la violencia.

Señor Presidente, usted deja un legado único a su pueblo, el legado de la paz, con más oportunidades para las nuevas generaciones.

Para terminar, señor Presidente, usted ha dicho que los buenos amigos no tienen que visitarse todos los días y, sin embargo, estamos muy agradecidos por haber aceptado nuestra invitación en medio de una apretada agenda oficial y en la víspera de un feliz acontecimiento, por lo que me permito transmitirle las felicitaciones de todos los presentes por el próximo paso que usted valientemente enfrentará en los próximos días, el de ser por primera vez abuelo. ¡Enhorabuena, señor Presidente!

El Presidente
(original inglés)

Es para mí un honor invitar al Excmo. Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia, a hacer uso de la palabra en esta 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Juan Manuel Santos Calderón
Presidente de la República de Colombia

«Si vis pacem, cole justitiam.» Si deseas la paz, cultiva la justicia. Esa es una verdad inobjetable; un principio que se encuentra consignado en el documento que reposa bajo la piedra fundacional de esta Organización, de este edificio.

Hoy vengo ante ustedes como el Presidente de un país que comienza a construir paz y a transitar un camino complejo y a la vez esperanzador hacia el desarrollo, hacia la prosperidad y una mayor justicia. Y lo hago convencido de que, como reza el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, «la paz permanente [— la paz universal y la de los pueblos —] sólo puede basarse en la justicia social». La paz es el propósito más sublime de cualquier sociedad; el propósito más alto al que podemos aspirar; la condición necesaria para ser libres y para avanzar hacia la equidad y el bienestar. Ese es el objetivo que venimos persiguiendo: la construcción colectiva de una sociedad democrática, basada en una vida digna para todos y sustentada en valores como la equidad, la inclusión y la garantía de los derechos fundamentales. La paz es mucho más que silenciar los fusiles. Eso ya lo conseguimos. Pusimos fin a más de medio siglo de conflicto armado entre hijos de una misma nación. No fue una tarea fácil.

Ahora comenzamos una tarea aún más compleja: la de construir la paz. Y construir la paz es como construir una catedral: es un proceso largo y complejo que toma tiempo, ladrillo a ladrillo. Nosotros apenas estamos comenzando. Es un proceso que implica dimensiones políticas, económicas y sociales; un proceso que sabíamos desde un principio que no tendría una duración menor a quince años.

La justicia social se logra con más empleo, con menos pobreza, con menos desigualdad. El trabajo decente es un pilar de ese esfuerzo, en el que las políticas laborales y de un desarrollo económico más equitativo son fundamentales. El diseño e impulso de políticas públicas que apunten a la dignificación del empleo en Colombia y la promoción de algo muy importante, el diálogo social, que garanticen en forma real y efectiva los derechos laborales de la población han sido parte fundamental del Gobierno en esta coyuntura histórica de mi país.

Los historiadores saben bien que el mundo del trabajo ha estado siempre ligado a la construcción de la paz. No en vano fue el Tratado de Versalles — con el que se puso fin a la Primera Guerra Mundial — el que creó la Organización Internacional del Trabajo. Y a punto de terminar la Segunda Guerra Mundial, los representantes de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos coincidieron nuevamente en que la construcción y el mantenimiento de la paz en el mundo deberían pasar por el reconocimiento de los derechos en el trabajo, y así lo plantearon en la Declaración de Filadelfia, en el año 1944.

Colombia forma parte de la OIT desde su fundación, en 1919. Hemos estado comprometidos como Estado para poner en práctica sus objetivos e ideales y hemos avanzado, aunque tal vez no lo suficiente, y lo reconocemos. Pero ahora, gracias a la paz, estamos cerrando un ciclo marcado por hechos de violencia y por señalamientos de ser un país que no respetaba los derechos ni de los trabajadores ni de los empresarios. Todavía nos queda un largo camino por recorrer. Esta es una tarea de largo plazo. Sin embargo, el progreso en estos años ha sido significativo y hemos sentado las bases para avanzar más.

Tenemos una economía más robusta, más sólida, con baja inflación y la tasa de inversión más alta de la región; una economía que a diferencia de economías similares en la región — en América Latina — no dejó de crecer, a pesar de haber superado el peor choque externo que sufrimos los colombianos desde la Gran Depresión de los años treinta. Los avances macroeconómicos los hemos traducido en mejores indicadores sociales.

En este Gobierno — mi Gobierno — iniciamos una medición más estricta, más completa, para hacerle un mejor seguimiento a la lucha contra la pobreza, una medición que no se basa simplemente en el ingreso monetario, sino en el seguimiento de toda una serie de necesidades básicas que las familias deben satisfacer para superar la pobreza. Se trata del índice de pobreza multidimensional, desarrollado por mi antiguo profesor y premio Nobel Amartya Sen en el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Oxford.

Colombia y México fuimos pioneros en la aplicación de esta metodología, que hoy es empleada por más de 50 países en todo el mundo. Lo más útil de esta metodología es que permite focalizar mucho mejor la inversión social, para atacar con mayor efectividad la pobreza. Entre el año 2010 y el año 2017, la pobreza multidimensional en Colombia disminuyó del 30,4 por ciento al 17 por ciento. Esto quiere decir que 5,5 millones de personas salieron de la pobreza, una cifra sin precedentes en la historia. De acuerdo con la medición tradicional (esto es, por ingresos), la pobreza se redujo del 40,3 por ciento al 26,9 por ciento.

Hoy hay una clase media más grande que la clase considerada como de los pobres. Y la pobreza extrema también se redujo. Y se redujo ni más ni menos que a la mitad, pasando del 14,4 al 7,4 por ciento el año pasado; estamos hablando de cerca de 2,8 millones de personas que salieron de la pobreza extrema.

La pobreza multidimensional la venimos midiendo a partir de cinco dimensiones: el acceso a la educación, a la garantía de los derechos de los niños, el acceso a la salud, a la vivienda y, por supuesto, al trabajo.

La educación ha sido un eje fundamental de nuestro Gobierno. Por eso, duplicamos la inversión en ese sector y llevamos cuatro años dándole más recursos que a cualquier otro

rubro de nuestro presupuesto nacional. Decretamos la educación gratuita, desde el primero hasta el último grado en los colegios públicos, mejoramos la calidad y pusimos en marcha un ambicioso plan para lograr la jornada única para todos los niños de Colombia. También lanzamos un programa muy ambicioso de cuidado integral para los niños desde la primera infancia, porque ahí es donde comienzan las desigualdades; y también incrementamos en forma significativa el acceso a la educación superior.

La salud la convertimos en un derecho fundamental y logramos cobertura universal.

El déficit habitacional lo redujimos en más del 50 por ciento, construyendo más de 1,5 millones de viviendas; y les dimos a 280 000 familias de sectores más vulnerables casas totalmente gratis.

O sea, nos hemos esforzado por hacer realidad lo que hemos llamado un gobierno de derechos, en el que la paz y la protección de los derechos fundamentales de la población fueran nuestra carta de navegación; un Gobierno basado en la inclusión y la no discriminación, en el cuidado del medio ambiente — porque somos un país muy rico en biodiversidad, pero también muy vulnerable frente al cambio climático — y en la protección de los derechos de las víctimas después de más de 50 años de guerra.

Quisimos ser un Gobierno capaz de asegurar que todos los ciudadanos sin importar su género, su raza, sus creencias, su orientación sexual gocen de los mismos derechos y sean respetados en medio de nuestra gran diversidad. Hemos querido ser un Gobierno dialogante con nuestras comunidades indígenas, respetuoso de sus derechos ancestrales, de sus costumbres, de sus tradiciones. Yo mismo fui, el día que me posesioné hace ya casi ocho años, a pedir permiso a los gobernadores, a los *mamos* indígenas, a nuestros hermanos mayores, para poderme posesionar ante el Congreso de la República en un acto de respeto a nuestras comunidades indígenas.

En todo esto avanzamos mucho, pero soy el primero en reconocer que aún queda mucho por hacer.

Un logro para mí especialmente importante es haber logrado disminuir las brechas entre ricos y pobres, el llamado coeficiente de Gini, es decir, la desigualdad, y hemos podido disminuirla más que cualquier otro país de América Latina. No lo dice el Gobierno, lo dice la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), aunque todavía tenemos unas diferencias que siguen siendo vergonzosas.

Aun así, los ingresos en estos últimos años del 20 por ciento más pobre de la población crecieron a un ritmo cinco veces superior al del 20 por ciento más rico.

Ahora bien, un pilar fundamental de todo este esfuerzo ha sido el empleo, el empleo digno. En los últimos ocho años se han generado 3,5 millones de empleos — el 70 por ciento de ellos formales — y bajamos la tasa de desempleo a un dígito; y ahí lo hemos mantenido como lo prometimos hace ocho años en mi primera campaña presidencial.

En el marco de nuestro Plan Nacional de Desarrollo, que es ley de la República, adoptamos una Política Nacional de Trabajo Decente que incluye estrategias para la generación de empleo, para la formalización laboral, para la protección de los trabajadores vinculados a los sectores público y privado.

El acompañamiento de la OIT ha sido fundamental para alcanzar los buenos resultados que hoy podemos compartir con ustedes, con la comunidad internacional. En particular quiero agradecer, en nombre de todos los colombianos y en el mío propio, al Sr. Ryder y a su equipo su invaluable apoyo y su permanente consejo en el fortalecimiento de nuestras políticas laborales, en línea con los altos estándares requeridos, por ejemplo, para nuestro

acceso a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que se realizó hace dos días en la ciudad de París.

Nuestro país ha ratificado 61 convenios de la OIT, incluyendo los relacionados con los derechos fundamentales del trabajo, como son la libertad de asociación y el derecho a una negociación colectiva efectiva; el empleo sin discriminación; la prohibición del trabajo forzoso; y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Durante décadas, la OIT cuestionó la situación laboral de Colombia, y con razón, en particular la relacionada con la violencia contra sindicalistas y la falta de sentencias condenatorias. A finales del siglo pasado, en 1998, se interpuso una queja contra Colombia relacionada con la observancia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Nuestro país estuvo a punto de ser expuesto a una comisión de encuesta, algo que finalmente — por fortuna — no sucedió. Y desde el año 2010 hasta hoy Colombia ha sido llamada una sola vez — en el año 2014 — a presentar memorias en la Comisión de Aplicación de Normas por el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), después de haber sido llamada a someter memorias todos los años por más de veinte años.

Los esfuerzos que hemos hecho como Estado y la asistencia técnica de la OIT han hecho posible que hoy nuestro país tenga una realidad distinta, una historia mejor que contar. Y aquí también tengo que resaltar nuestra comisión tripartita, donde nos sentamos a dialogar el Gobierno, las centrales sindicales y los empleadores.

Hace dos años la Fiscalía General de la Nación creó un grupo de élite de impulso y seguimiento a las investigaciones penales por delitos cometidos contra sindicalistas. En los últimos años se han proferido ya 34 sentencias condenatorias por homicidio contra sindicalistas. Y, por hechos anteriores a ese período, se han proferido cerca de 350 sentencias. Los demás procesos por hechos ocurridos entre 2011 y 2017 avanzan a buen ritmo. Ciento veinte personas están privadas de la libertad por estos hechos. Pero yo siempre digo que esto NO es suficiente. Una sola muerte, un solo asesinato es demasiado; un solo crimen es un atentado contra los esfuerzos que estamos haciendo para escribir una nueva página de nuestra historia como nación.

También estamos registrando avances importantes en materia de protección de los derechos de reunión y asociación. A la fecha, ya tenemos una cifra del 88 por ciento de cierre de casos por violación de estos derechos. Y toda esta labor la hemos respaldado con un esfuerzo de fortalecimiento institucional. En el año 2011 revivimos el Ministerio del Trabajo, que había desaparecido, algo que nos permitió duplicar la planta de inspectores en más del 100 por ciento y crear el Servicio Público de Empleo. También hicimos modificaciones normativas importantes solicitadas por la OIT, por ejemplo, el logro de que la declaratoria de ilegalidad de una huelga sea hecha por la rama judicial y no por el Gobierno.

Igualmente, hemos hecho grandes esfuerzos para combatir la intermediación laboral indebida. Desde el año 2014 hasta la fecha se han impuesto sanciones por cerca de 96 millones de dólares.

En cuanto a las convenciones colectivas, en los últimos ocho años se han depositado en el Ministerio del Trabajo 2 950 de ellas. Para que entiendan la dimensión de esta cifra, pasamos de 184 convenciones colectivas en el año 2010 a 576 en el año 2017. Y se han realizado tres negociaciones colectivas en el sector público, que han beneficiado a más de 1,2 millones de servidores públicos.

En Colombia también se siguen creando organizaciones sindicales: desde 2010 se han creado 2 500 sindicatos, 59 federaciones y cuatro confederaciones. En la actualidad, en Colombia existen 10 900 organizaciones sindicales vigentes.

Por otra parte, estamos comprometidos a fondo con la erradicación del trabajo infantil. La tasa nacional de trabajo infantil, que en 2011 se encontraba en el 13 por ciento, se situó el año pasado en 7,3 por ciento; pero la meta — el objetivo — es que sea cero.

Nuestro objetivo es seguir haciendo realidad para todos los colombianos el derecho a un trabajo digno, a un trabajo de calidad, que es uno de los principales motores del desarrollo y la prosperidad. El desempleo en Colombia, sin embargo, sigue siendo demasiado alto. Y aquí hay que hacer todavía muchos más esfuerzos. Atendiendo ese propósito, la formación profesional integral se ha incrementado en casi 1 millón de cupos desde 2010. Por su parte, la formación complementaria presencial pasó de 3,3 millones a casi 5 millones de cupos.

El empleo digno y de calidad es, por supuesto, también empleo formal. Esto se ha reflejado en el incremento del número de afiliados activos al sistema de pensiones. La cifra pasó de 6,9 millones en 2010 a 10,6 millones el año pasado — un aumento del 50 por ciento. Todos estos avances — reitero — han sido posibles gracias al generoso acompañamiento de la OIT.

Para mí es un inmenso honor estar aquí. Es la primera vez que un Presidente colombiano se dirige a esta plenaria. El camino que venimos recorriendo en Colombia está integrado con la tarea que viene realizando la comunidad internacional en el marco de esta Organización — la OIT — para dignificar la labor de los trabajadores y garantizar la efectiva protección de sus derechos.

Después de todo — como ya señalé — esa paz permanente que buscamos, que estamos construyendo para el mundo, sólo es posible si garantizamos la justicia social. Se trata de un reto inmenso, por el cual debemos trabajar en un contexto global marcado — infortunadamente — por la incertidumbre.

Paradójicamente, los extraordinarios avances en materia de producción y crecimiento económico a nivel mundial y que permitirían dar grandes pasos hacia la eliminación de la pobreza y la atención de los más necesitados han generado desempleo y un subempleo masivo en varios puntos del planeta. Según la misma OIT, hay 66 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo, mientras que 145 millones de trabajadores jóvenes todavía viven en la pobreza. O sea que tenemos ante nosotros un reto enorme, un reto histórico que marcará el devenir de nuestras sociedades. Debemos garantizar que los grandes avances sociales y la promoción de la prosperidad sean vehículos realmente efectivos para el cierre de brechas y no terminen por convertirse en factores de exclusión y tensión al interior de nuestras sociedades.

Y para evolucionar — para ser efectivos — debemos adaptarnos a las nuevas dinámicas del trabajo, poner en línea nuestras propias instituciones, nuestras normas y nuestros procedimientos con esta nueva realidad, una realidad que cambia muy rápido todos los días. El mundo está mostrando unas relaciones cambiantes por cuenta de ese fenómeno de la globalización, de la tecnología — que también cambia todos los días a una rapidez tal que es difícil para los Estados mantenerse actualizados —, de las nuevas formas de las empresas, del propio cambio climático — que algunos todavía insisten en que no existe, pero que está golpeando a todo el planeta de forma implacable — y, por supuesto, de los nuevos modelos económicos.

Las formas cambian; los principios no. Objetivos como el cierre de brechas sociales o la promoción de una mayor justicia — guiados por principios como la igualdad de género o la erradicación del trabajo infantil — deben seguir orientando siempre nuestra tarea.

Colombia tiene mucho que aprender de muchos de ustedes. Y también mucho para compartir con ustedes en este sentido. El camino hacia la paz en nuestro país — logramos algo que mucha gente consideraba imposible hace unos pocos años —, impulsado también por los avances sociales que les he expuesto, demuestra que sí es posible escribir una nueva página de la historia y dejar atrás décadas de dolor, de atraso y de violencia.

Nuestra historia en el marco de la OIT es prueba de ello. Hace un cuarto de siglo nadie hubiera creído posible que delegados de los empleadores y de los trabajadores pudieran ser miembros del Consejo de Administración de la OIT u ocupar cargos de gran responsabilidad en órganos de control de esta casa.

Hoy, éstas son unas realidades que a mí como colombiano — como Presidente — y a todos los colombianos nos llenan de orgullo y nos siguen reconciliando con los sistemas multilaterales que tenemos que defender. Hay muchos que están atacando a estos sistemas multilaterales, pero tenemos — las naciones del mundo — que defenderlo, con una comunidad internacional que nos está brindando un respaldo vital para dejar atrás — en el caso colombiano — esta guerra que tanto dolor nos produjo.

Avanzar, ser mejores, garantizar derechos, cumplir con nuestros compromisos con la comunidad internacional, demostrarnos a nosotros mismos — como colombianos — y al mundo que no estamos condenados al atraso y a la desesperanza: éste ha sido mi compromiso como Presidente (yo dejo la Presidencia en dos meses). También ha sido mi compromiso mantener una relación con la OIT con los más altos estándares, en altos niveles de confianza y aprendizaje. De una relación que casi se podría decir que era de adversarios, ahora es más bien de complementarios, para garantizar siempre que esas relaciones sean cada vez más constructivas, y también lo sean las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

El pasado miércoles — como mencioné — Colombia hizo su ingreso oficial en la OCDE. Esto profundiza nuestra decisión de seguir aplicando, con un monitoreo permanente, las mejores políticas públicas en materia económica, en materia social y, por supuesto, en materia laboral.

Hoy agradezco inmensamente esta oportunidad de dirigirme a ustedes para reiterar que el diálogo y la acción son la fórmula para construir — de forma pacífica, pero eficiente y solidaria — las relaciones que deben regir el futuro del trabajo; porque quien desea la paz, debe cultivar la justicia.

El Presidente
(original inglés)

Permítame expresarle nuestro sincero agradecimiento, Presidente Santos Calderón, por sus inspiradoras palabras, que sin duda enriquecerán nuestras deliberaciones durante los próximos días y más allá. En nombre de mis colegas de la Mesa y de los delegados de la 107.ª reunión de la Conferencia, le deseamos que todo vaya bien en el nacimiento de su nieto y le agradecemos nuevamente que haya venido para dirigirse hoy a nuestra asamblea.

(Se levanta la sesión a las 12.25 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

10A

Fecha: miércoles 20 de junio de 2018

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Índice

Página

Mesa redonda de alto nivel

El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: cómo lograrlo 1

Sesión especial

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Michael D. Higgins, Presidente de Irlanda 10

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República Centroafricana 222

Conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 277

Jueves 7 de junio de 2018, 10.15 horas
Moderadora: Sra. Robino

Mesa redonda de alto nivel

El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: cómo lograrlo

La Presidenta de la 107.ª reunión de la Conferencia, la Sra. Majali, Embajadora del Reino Hachemita de Jordania, da la bienvenida a los participantes en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. Describe a grandes rasgos el programa del día, refiriéndose en particular a la mesa redonda interactiva de alto nivel de la mañana sobre el tema «El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: cómo lograrlo».

A continuación, presenta a los distinguidos panelistas: Sr. Filippo Grandi, Alto Comisionado, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); Sr. Helder Da Costa, Secretario General, g7+; Sra. Lucija Ljubić-Lepine, Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria, Representante Permanente de Bosnia y Herzegovina; Sra. Rokia Traoré, Embajadora de la Fondation Passerelle, Malí; Sra. Sylvia Escovar, Presidenta, Terpel, Colombia; y Sra. Rosa Helena Flerez González, Secretaria General, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Colombia. Actúa como moderadora de la mesa redonda la Sra. Carolina Robino, Directora de BBC Mundo.

La Presidenta destaca el papel central del empleo y el trabajo decente para responder a las situaciones de conflicto y desastre, especialmente para los refugiados. La importancia de este tema dio lugar a la adopción de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en la 106.ª reunión de la Conferencia, en junio de 2017. La Recomendación núm. 205 debería orientar el debate de la mesa redonda e informar la labor en los Estados Miembros con miras al logro de la justicia social y una paz duradera.

En su discurso de apertura, el Sr. Ryder, Secretario General de la Conferencia, destaca la importancia del tema de la Cumbre. La necesidad de la presencia de la OIT ha quedado demostrada mediante el llamamiento de cientos de millones de mujeres y hombres que viven en países frágiles afectados por conflictos y que se ven afectados por situaciones de desastre en lo que respecta a los puestos de trabajo, la justicia social, los medios de subsistencia, la libertad y la dignidad. El deseo de los desplazados es educar a sus hijos y disponer de puestos de trabajo y seguridad al regresar a sus hogares, tal como se ha expresado en repetidas ocasiones en los campamentos de refugiados. A todos los participantes les incumbe asegurar la paz y la resiliencia. El Secretario General de la Conferencia confirma el compromiso de la OIT y se hace eco de la Constitución de la OIT, en el sentido de que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

El Secretario General de la Conferencia destaca la existencia de un nuevo consenso mundial emergente para abordar las causas fundamentales de los conflictos y las crisis. Hay una convergencia entre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la agenda del Secretario General de las Naciones Unidas sobre «La consolidación y el sostenimiento de la paz». Esto genera una dinámica propicia para el crecimiento incluyente, la creación de empleo y el trabajo decente, componentes esenciales para mantener la paz y subsanar la desigualdad y las violaciones de los derechos humanos. Recuerda a los participantes el discurso que el Presidente Franklin D. Roosevelt pronunció ante los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1941 y cita que: «la Organización Internacional del Trabajo, que cuenta con la representación de los trabajadores y empresarios, así como con conocimientos y experiencia técnica, será un inestimable instrumento para la paz».

El trabajo decente es parte integral de un mundo mejor, tal como el Sr. Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia, ha recordado a la 107.ª reunión de la Conferencia en su alocución. La OIT ha puesto sus conocimientos generales y especializados al servicio de las poblaciones más vulnerables, utilizando para ello un enfoque derivado de los valores y principios fundacionales de la Organización. La Recomendación núm. 205 es un instrumento histórico para abordar cuestiones que se encuentran a medio camino entre la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo. Ofrece principios rectores y directrices en materia de políticas a los Estados Miembros y aboga por estrategias coherentes e integradas para prevenir y abordar las crisis, facilitar la recuperación después de los conflictos y lograr el sostenimiento de la paz y la resiliencia.

Es preciso aprovechar las oportunidades que brindan las nuevas estructuras humanitarias y de desarrollo para lograr el sostenimiento de la paz, para emprender medidas adicionales con el fin de responder a los conflictos y con miras a su prevención. Esto requiere más alianzas estratégicas y operacionales y una mayor coherencia de las iniciativas internacionales en apoyo de los gobiernos nacionales y sus ciudadanos. Por lo tanto, el Secretario General de la Conferencia acoge con satisfacción la presencia del Sr. Grandi, en representación del ACNUR, y el Sr. Da Costa, en representación del g7+.

Este ha sido un objetivo esencial cuando la OIT ha puesto en marcha el programa de referencia Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia. Prestando una atención especial a los jóvenes y las mujeres, éste brinda un planteamiento multidimensional sobre la base del diálogo social, reuniendo a los actores pertinentes en materia de empleo y desarrollo económico local de forma coherente, integral y específica en función del contexto en los países frágiles y afectados por conflictos. Es necesario que dichas iniciativas se inscriban en esfuerzos de mayor envergadura en aras de la paz sobre la base de una apropiación nacional comprometida e inclusiva que integre las necesidades de las personas más marginadas, incluidas las mujeres, los jóvenes, las minorías y las personas con discapacidad.

El Secretario General de la Conferencia concluye haciendo hincapié en que las ideas que surjan de la mesa redonda contribuirán a esa colaboración y colocarán a la OIT en la senda para cumplir mejor su mandato a los efectos de promover la paz duradera a través del trabajo decente.

Se proyecta un vídeo de la OIT en el que se muestra el papel que desempeña la OIT en la construcción de la paz y el fomento de la resiliencia, poniendo de relieve los desafíos a los que se enfrentan cientos de millones de personas afectadas por las crisis y la importancia de la promoción del empleo y el trabajo decente para aliviar su sufrimiento. Recordando el compromiso centenario de la OIT para con la paz sostenible, que se reconoció de manera expresa mediante la concesión del Premio Nobel de la Paz en 1969, el vídeo presenta dos hitos recientes: la adopción de la Recomendación núm. 205 y la puesta en marcha del programa de referencia Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia. El vídeo presenta los principales elementos del programa de referencia, a saber, inversiones intensivas en empleo y desarrollo económico local; desarrollo de competencias; mejora de los servicios de empleo; y formación en iniciativa empresarial y desarrollo empresarial. Concluye observando el consenso mundial actual para abordar las causas fundamentales de los conflictos y haciendo hincapié en que este es un momento propicio para que la OIT asuma un papel cada vez más importante en la construcción de la paz.

La moderadora da paso a la primera ronda de preguntas, relativas al papel de la creación de empleo y el trabajo decente para el sostenimiento de la paz.

Una miembro trabajadora de Irlanda hace referencia al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la importancia del diálogo social, y en particular la contribución del trabajo decente para responder a las necesidades de las personas afectadas por el trabajo precario, especialmente las mujeres y los trabajadores jóvenes. Pide a los

panelistas que pongan de relieve los retos a los que se enfrentan los jóvenes para encontrar un trabajo decente y la mejor forma de ayudarles a hacer realidad sus aspiraciones.

Un miembro empleador de Guatemala expone el ejemplo de su país, que ha salido de un largo conflicto, para ilustrar que la paz, por sí sola, no es suficiente. Menciona las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno, desde la firma de acuerdos de paz a la reciente creación de una comisión nacional de relaciones laborales y libertad sindical, pasando por la puesta en marcha de un Programa de Trabajo Decente por País. Sin embargo, señala que la violencia y el crimen organizado se han incrementado, junto con el crecimiento de la informalidad y la migración. Pregunta cómo deberían modificarse las condiciones postconflicto para generar un entorno favorable para la creación de empresas sostenibles generadoras de empleo digno.

Un miembro gubernamental de Turquía, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Europa Occidental, afirma que la Unión Europea se enfrenta en la actualidad a la peor crisis de desplazamiento forzado de la historia, debido a las personas que huyen de los conflictos, las violaciones de los derechos humanos y los desastres naturales. Entre 2015 y 2017, 3,1 millones de personas desplazadas por la fuerza han solicitado asilo en la Unión Europea, de las cuales se ha concedido el estatuto de refugiado y protección a 1,4 millones, entre otras cosas con la ayuda de Turquía. La cooperación continuada es crucial para superar los desafíos a que se enfrentan en particular los Estados miembros de la Unión Europea que están en la primera línea. Un ejemplo de ello es el programa de ayuda que ha puesto en marcha la Unión Europea en cooperación con los países afectados y otras organizaciones internacionales. Es necesaria una distribución de la carga equitativa.

Las necesidades básicas de los refugiados deberían ocupar un lugar central de cualquier iniciativa, y habría que prestar una atención especial a la asistencia humanitaria, la educación y los servicios de salud, la infraestructura municipal, la protección social, los servicios públicos, el apoyo socioeconómico y el trabajo decente. Se insta a la OIT a que utilice sus recursos de manera eficaz para ayudar a los Estados Miembros a promover el empleo, la integración en el mercado de trabajo, el desarrollo de la capacidad de los mandatarios locales y el desarrollo institucional, en cooperación con las partes interesadas pertinentes. Pregunta a los panelistas sobre sus expectativas con respecto al pacto mundial sobre los refugiados, y les pide en particular que compartan sus opiniones sobre el papel que pueden desempeñar la OIT y los mandantes tripartitos para asegurar la distribución de la carga de las responsabilidades internacionales, y sobre la manera en que la OIT puede contribuir a reforzar la respuesta ante el gran número de refugiados.

Un miembro gubernamental del Líbano hace uso de la palabra en nombre de del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG). Entiende la importancia de la creación de empleo para respaldar las distintas intervenciones en los países frágiles a fin de mantener la paz, restaurar el trabajo decente y encontrar soluciones duraderas para los refugiados, incluida la repatriación y la reintegración sostenible. Muchos países en desarrollo de la región están asumiendo la carga de ampliar la protección a un gran número de refugiados, a pesar de que tanto sus capacidades como sus recursos nacionales son limitados.

Considera que es necesario aumentar la cooperación internacional, la solidaridad y el reparto de la responsabilidad para reforzar la asistencia y la protección que se dispensa tanto a los refugiados como a las comunidades de acogida. Pregunta a los panelistas de qué forma puede la OIT aunar sus esfuerzos con los asociados para el desarrollo y el sector privado para apoyar y mantener el trabajo decente a fin de reducir la fragilidad en los países de origen y abordar los factores económicos que provocan el desplazamiento. Además, pregunta cómo pueden los países en desarrollo abordar sus propios disfuncionamientos de mercado al tiempo que apoyan la transición para los refugiados.

El Sr. Da Costa hace hincapié en la importancia del trabajo decente en los Estados afectados por conflictos. La Secretaría del g7+ y la OIT firmaron un Memorando de Entendimiento en 2014 destinado a promover el empleo para la paz. Los jóvenes de los Estados frágiles viven en situación de pobreza y violencia, y menciona que las principales causas son los desastres naturales o las políticas creadas por el hombre, que provocan sufrimiento y dan lugar a un desplazamiento forzado masivo. El trabajo decente es un imperativo: el empleo para la paz es importante tanto para la consolidación de la paz como la del Estado. El g7+, junto con los asociados internacionales, se ha adherido al primer marco para el diálogo internacional mediante la firma del «New Deal para el Compromiso en Estados Frágiles» en 2011. El *New Deal* incluye varios objetivos para la consolidación de la paz y del Estado, incluido el objetivo de «Generar empleo y mejorar los medios de vida». Los objetivos 8 y 16 de la Agenda 2030 reafirman los mismos principios, que el desarrollo es imposible sin puestos de trabajo y sin seguridad. Destaca que son necesarias instituciones sólidas a fin de prestar servicios a las personas.

La Sra. Ljubić-Lepine observa que, aunque el conflicto en Bosnia y Herzegovina se remonta a la década de 1990, el país todavía se enfrenta a retos importantes, como asegurar oportunidades de empleo para los excombatientes, las mujeres y los jóvenes. El desarrollo de la capacidad nacional es importante para asegurar la resiliencia y la recuperación de conflictos, y a fin de no tener que depender de recursos externos.

La Sra. Escovar subraya que los actores privados pueden contribuir al empleo y la paz. Observa que los excombatientes deberían tener confianza en la transición a la paz, pero además, de forma más general, deberían tener esperanza en el futuro. Deben poder esforzarse por lograr la paz, con confianza y dignidad, y trabajo decente que permita un futuro mejor.

La Sra. Traoré señala que, si bien las artes no suelen considerarse una vía para la paz y la resiliencia, el arte puede ser un sector económico importante y servir como vector social en las situaciones posteriores a conflictos. Con frecuencia, las artes desaparecen durante los conflictos, y su restablecimiento puede constituir una forma de apoyar a las personas en el trabajo y de fomentar la convivencia en armonía.

La Sra. Flerez González indica que, aunque Colombia está esforzándose por lograr la paz, todavía queda mucho por hacer. Hay enormes expectativas para lograr y mejorar el trabajo decente. Destaca, sin embargo, que falta un diálogo activo entre los interlocutores sociales y el Gobierno sobre el camino que se debe seguir. Es esencial que se fortalezca el diálogo social y que prosiga la participación de los sindicatos.

El Sr. Grandi observa que el desplazamiento forzado de las personas representa un desafío para su supervivencia, sostenibilidad, dignidad, identidad y su integración. Habida cuenta de que hay aproximadamente 70 millones de desplazados, el acceso a un empleo remunerado es esencial. De no disponer de esas oportunidades, los desplazados continuarían siendo un factor de inestabilidad. En referencia a las crisis en Jordania, el Líbano y Turquía, señala que el acceso a puestos de trabajo en esos países es importante y contribuye a la paz. Recalca la importancia de crear medios seguros y dignos para el regreso de los refugiados, abordando las causas fundamentales, y asegurando que haya trabajo decente disponible en sus países de origen, a fin de encontrar soluciones sostenibles al desplazamiento forzado.

La moderadora da paso a la segunda ronda de preguntas sobre las experiencias recientes relativas a la contribución del trabajo decente para abordar las necesidades de las personas afectadas por la fragilidad, en particular las mujeres y los trabajadores jóvenes.

Un miembro gubernamental del Paraguay, hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), indica que a fin de alcanzar el trabajo decente, los gobiernos tienen que adoptar las medidas necesarias para establecer sistemas adecuados de seguridad social, e inclusive instituciones funcionales con el apoyo de la OIT.

Los grupos vulnerables que pueden verse afectados por las crisis tienen más dificultades para encontrar trabajo decente. Esto ocurre en especial en el caso de los jóvenes, que representan más de un tercio de la población en los Estados frágiles porque carecen de educación formal y de competencias. La falta de empleo lleva a los jóvenes a la ociosidad, y a un estado de frustración. Es necesario que los gobiernos adopten una política especial y específica para los jóvenes, a fin de evitar que terminen en la economía informal. La OIT debería enfocarse en la experiencia internacional para proporcionar asesoramiento. El orador pregunta cómo se podría lograr la creación de políticas para la juventud que contribuyan a una consolidación de la paz.

Un miembro empleador de Túnez señala la importancia de que todas las partes interesadas contribuyan al proceso de transición democrática y el importante papel que tiene la creación de empleos para los jóvenes durante la transición. El orador da las gracias a la OIT por el apoyo que proporciona a los programas de empleo de emergencia que incluyen medidas sociales destinadas a los jóvenes. Sin embargo, señala las limitaciones que tienen este tipo de medidas y el reto que representa la sostenibilidad de los programas. Para crear empleos decentes de manera sostenible es necesario promover las inversiones y contar con un entorno propicio para las empresas sostenibles. La inversión tiene que ir acompañada de una estrategia de crecimiento económico inclusiva. El orador pregunta qué medidas básicas se necesitarían a nivel regional, nacional e internacional para garantizar la paz, y qué otras medidas se necesitarían para que los mandantes tripartitos creen un modelo que propicie un crecimiento más inclusivo e inversiones a fin de garantizar la creación de empleos y la transición a la economía formal.

Un miembro trabajador de Senegal recalca que es necesario aplicar de manera apropiada la Recomendación núm. 205. Subraya que es necesario focalizarse no sólo en las personas afectadas por la crisis, sino también en las medidas de prevención y en la gestión posterior a la crisis. Debido a la importancia del diálogo social para el trabajo decente, el orador pregunta de qué manera se podría involucrar a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en el proceso global y qué tipo de estrategia podría garantizar una mayor eficacia.

Un miembro gubernamental de Liberia, hablando en nombre del grupo de África, recalca que las mujeres y los niños son particularmente vulnerables y solicita informaciones acerca del papel que han de desempeñar la OIT y los interlocutores sociales para garantizar el empoderamiento de la mujer en los planos local y nacional a fin de reducir la vulnerabilidad.

La Sra. Escovar recalca que Terpel, una empresa de petróleo y gas de Colombia, contribuye considerablemente a consolidar la paz, por ejemplo trabajando en zonas rurales con mujeres, que enfrentan más dificultades que los hombres para reintegrarse después de las guerras. La sociedad e incluso las familias rechazan a muchas mujeres que vienen de la guerrilla. El punto clave en el proceso de reintegración consiste en reconocer cuáles son los problemas, identificar los cambios que se requieren y crear oportunidades de empleo.

La Sra. Traoré explica que es importante identificar sectores que ofrecen oportunidades para el trabajo organizado. El trabajo social, las artes y la cultura ofrecen potencial de empleo. La oradora subraya la experiencia que ha adquirido prestando apoyo a los jóvenes en la transición hacia la economía formal y alienta a los empleadores a contratar a jóvenes de las zonas rurales. La oradora recalca que es importante tener en cuenta el contexto de cada país para identificar soluciones adecuadas. Es importante dar participación a los interlocutores sociales para proporcionar análisis y asesoramiento adecuados, y añade que para poder participar de manera significativa en el proceso de diálogo social es necesario crear capacidad.

El Sr. Da Costa comparte tres ejemplos prácticos de la labor del g7+ en situaciones de conflicto y en la prevención de crisis de refugiados. En primer lugar se refiere a los refugiados en el aeropuerto de Bangui, República Centroafricana. A raíz de las discusiones que celebraron el Gobierno y las Naciones Unidas, se estableció un entorno seguro, y en este contexto el suministro de recursos y la instauración de un clima de confianza fueron factores determinantes para encontrar una solución. A continuación, el orador menciona a las personas desplazadas internamente en Timor-Leste, donde la solución consistió entre otras cosas en proporcionar recursos para que cada persona regresara a su hogar y en garantizar su subsistencia. Y por último, recalca el papel que ha tenido el apoyo a los medios de subsistencia para promover la recuperación en Afganistán. Las soluciones locales y las medidas para instaurar la confianza forman parte esencial de la labor del g7+.

El Sr. Grandi declara que 70 millones de personas son refugiados o desplazados internos, y una gran proporción de ellos son jóvenes o mujeres y casi el 90 por ciento de ellos se encuentran en países con recursos muy limitados. Si no se crean oportunidades de empleo decente para ellos pueden quedar expuestos a riesgos de explotación, marginación, exclusión y radicalización. El orador recalca que es necesario cambiar la cultura de la respuesta de modo que pase de ser puramente humanitaria y se oriente en mayor medida hacia la búsqueda de soluciones de desarrollo a largo plazo, y asimismo subraya la importancia que tiene la Recomendación núm. 205 en este cambio. Expresa su agradecimiento a la OIT y a la Conferencia por la labor que realizan en este campo. La Recomendación también demostrará su utilidad con respecto al Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular y el Pacto mundial sobre los refugiados. El orador hace referencia a un nuevo enfoque que está experimentando el ACNUR junto con el Banco Mundial, la sociedad civil local y el sector privado en 14 países de todo el mundo.

La moderadora da paso a la tercera ronda de preguntas sobre la contribución que hacen los programas de promoción del empleo.

Un miembro empleador de Rwanda describe el camino que recorrió su país desde el conflicto y la crisis que provocaron el genocidio en 1994 hasta la actualidad en que ha pasado a convertirse en uno de los países africanos más exitosos en la reducción de la pobreza. El orador recalca el papel importante que desempeña el sector privado para contribuir a la creación de empleos de calidad, en particular para los jóvenes y las mujeres. Pregunta a los panelistas cuáles serían los dos elementos esenciales que definen las actividades de cooperación internacional con el sector privado destinadas a los países que salen de una situación de conflicto.

Un miembro gubernamental de Letonia recalca que las estrategias de empleo integrales son determinantes para la recuperación de un conflicto y de la situación de fragilidad. El orador recalca que estas estrategias deben incluir programas de inversión intensivos en empleo y oportunidades de generar ingresos, y combinarse con actividades de formación y la participación de las comunidades locales. La clave reside en la transformación estructural, la participación en el mercado laboral y un entorno propicio para el sector privado. Pide a los panelistas que den detalles sobre cuál ha sido su experiencia con las inversiones intensivas en empleo con el proceso de recuperación de situaciones de crisis.

Un miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea, hablando en nombre del ASPAG, felicita a la OIT por los esfuerzos que realiza para acabar con el círculo vicioso de los conflictos y los desastres, en particular a través de su programa de referencia Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia. Este programa está destinado a abordar las causas fundamentales de la vulnerabilidad económica, social y ambiental proporcionando empleo y oportunidades de ingresos con una protección adecuada de los derechos de los trabajadores a fin de reducir las tensiones, facilitar la cohesión social y potenciar la resiliencia ante futuros choques.

El orador pregunta qué tipo de intervenciones podrían proponer la OIT y los Estados Miembros a las empresas y a las empresas multinacionales para que asuman un papel activo en la potenciación de la resiliencia, la reconstrucción y la prestación de protección social después de situaciones de desastre y conflicto, y pide que se tengan en cuenta los retos particulares que se plantean a las pequeñas economías.

La Sra. Ljubić-Lepine coincide en que los principios rectores de la OIT constituyen la espina dorsal para las actividades de prevención y respuesta ante las crisis. Recalca la importancia de las soluciones locales para las comunidades y la adopción de enfoques integrales, como se prevé en la Agenda 2030, y señala que el desarrollo sostenible es determinante para mantener la paz, y viceversa. La oradora afirma que la cooperación de todas las partes interesadas es vital a todos los niveles a nivel nacional e internacional.

La Sra. Flerez González declara que la Recomendación núm. 205 proporciona elementos para generar trabajo decente. Sin embargo, el trabajo decente sólo podrá hacerse realidad si los gobiernos tienen la voluntad política de aplicar la Recomendación. En su país la economía informal tiene un peso considerable y sigue habiendo problemas de desigualdad, pobreza y marginación. La oradora añade que las mujeres son las más afectadas por los conflictos y a menudo tienen que asumir más responsabilidades en sus familias.

La Sra. Traoré dice que, pese a que hay acuerdo en que el trabajo decente es la solución para todos, es necesario contextualizar las soluciones. Añade que a los jóvenes se les exige experiencia laboral para obtener un primer empleo, lo cual no tiene ninguna lógica. Da el ejemplo de un proyecto en la industria de la hotelería y la restauración, que consiste en motivar a mujeres jóvenes para que adquieran competencias profesionales innovadoras con el fin de aumentar su empleabilidad. La oradora añade que todos los empleos son iguales y son dignos de respeto, independientemente de su condición.

El Sr. Grandi reflexiona sobre el papel del sector privado en la asistencia humanitaria. A la luz de los cambios en el enfoque de nuestra respuesta ante estas situaciones, que ahora se centra menos en una labor puramente humanitaria y más en fijar objetivos de desarrollo, el orador espera que también se adopte un enfoque diferente para canalizar las aspiraciones filantrópicas del sector privado de diferentes maneras, a fin de que este sector pueda convertirse en un verdadero asociado en la esfera del desarrollo. Por ejemplo, para atraer inversiones privadas, el ACNUR, con la ayuda de la Corporación Financiera Internacional (CFI), ha capacitado a refugiados de Sudán del Sur en una región del norte de Kenya para que adquieran las competencias pertinentes. El orador recalca la necesidad de centrarse específicamente en las mujeres en situaciones de fragilidad, porque son ellas las que llevan todo el peso de la resiliencia. Añade que es necesario reforzar el vínculo entre los resultados educativos y las necesidades del mercado de trabajo.

La moderadora da paso a la última serie de preguntas sobre las alianzas de colaboración estratégica.

Un miembro gubernamental de Botswana, hablando en nombre del grupo de África, recalca la importancia de la OIT en la agenda actual en pro de la paz a fin de abordar las causas fundamentales de los conflictos y desea saber cuál sería la mejor manera de abordarlas.

Un miembro empleador de Filipinas señala que las condiciones de crisis requieren respuestas de política que sean fuertes y específicas. El orador reconoce las limitaciones que plantean las políticas en esas situaciones y pregunta si la OIT debería concentrarse inicialmente en generar oportunidades de empleo y en desarrollar las competencias. El orador menciona que hay una gran demanda de asistencia técnica, y propone que la OIT considere cuidadosamente diversas oportunidades de financiación.

Un miembro trabajador de Pakistán recalca que las actividades deberían centrarse en los segmentos más vulnerables de la población, con inclusión de los excombatientes y añade que es vital desarrollar sus competencias para aumentar su empleabilidad. El orador subraya que podría congelarse el gasto militar para atacar las causas fundamentales de los conflictos. Las normas internacionales del trabajo fundamentales y el diálogo social mundial constituyen factores determinantes para garantizar la paz y la resiliencia.

Un miembro gubernamental de Paraguay señala que es necesario abordar las vulnerabilidades de una amplia gama de personas, con inclusión de las personas con discapacidad y los refugiados, a fin de promover la paz y la resiliencia. El orador pregunta cuál sería la mejor manera de combinar los recursos de las organizaciones internacionales para afrontar los desastres y conflictos.

El Sr. Da Costa responde que es importante atraer inversiones del sector privado, sobre todo en los sectores de la energía, las infraestructuras y las telecomunicaciones. Añade que las inversiones intensivas en empleo podrían impulsar mejoras en la creación de trabajo decente. Es necesario establecer alianzas de colaboración estratégicas, inclusive entre organismos de las Naciones Unidas. No hay paz sin desarrollo y no hay desarrollo sin paz. El orador recalca la importancia de los jóvenes y de las mujeres en estos procesos.

La Sra. Escovar declara que el fin de un conflicto armado saca a los países del infierno, pero no los lleva directo al cielo. Señala que cerca del 47 por ciento de los exguerrilleros no tienen ningún tipo de educación, razón por la cual es importante apoyar la educación y la formación como una vía de acceso al empleo. Recalcó la importancia de la educación y la formación para las empresas y para las mujeres de las zonas rurales.

La Sra. Ljubić-Lepine señala que contar con un sistema de educación sólido es determinante para la paz y la resiliencia, y que es igualmente importante colaborar con asociados internacionales como la Organización Mundial del Comercio y la UE para elevar los niveles de empleo y de los ingresos a nivel nacional. El trabajo decente desempeña un papel central para garantizar la supervivencia y el crecimiento de su país, pero también para preservar la dignidad de su pueblo.

La Sra. Flerez González recalca la importancia del diálogo social, la libertad sindical y de asociación y de los derechos en el trabajo en general y subraya la falta de derechos en el caso de las mujeres. La Recomendación núm. 205 es una herramienta importante para garantizar la paz y la resiliencia. La oradora señala un desastre natural que se está produciendo en su país que causará el desplazamiento de muchas personas como resultado de un cambio del curso de tres vías acuáticas nacionales, un reto que es necesario abordar con urgencia.

La Sra. Traoré recalca que el sector de la cultura y de las artes en África podría contribuir a la creación de empleos. Sin embargo, es necesario que la OIT y otras organizaciones internacionales reconozcan y apoyen mejor este sector en África. Es necesario tratarlo como un verdadero sector de la economía que contribuye al desarrollo si se le da un apoyo suficiente a través de las políticas.

El Sr. Grandi agradece al Secretario General de la Conferencia por su actuación como asociado fundamental en esta labor y por compartir la responsabilidad en materia de desarrollo. Recalca la importancia no sólo de la labor normativa de la OIT, sino también de sus operaciones prácticas. Gracias a la reforma de las Naciones Unidas y a los pactos mundiales, los organismos de las Naciones Unidas están aumentando su capacidad para trabajar conjuntamente. El orador hace un llamado a todos los gobiernos, a la comunidad empresarial y a las organizaciones de trabajadores para que colaboren entre sí y se esfuercen por hallar soluciones.

Para concluir, el Secretario General de la Conferencia dio las gracias a todos los panelistas por su excelente interacción. Destaca cuánto se había avanzado en la OIT y con qué rapidez para debatir el tema de los empleos para la paz y la resiliencia, pese a que desde un principio había dudas acerca de si la OIT tenía el mandato necesario para ocuparse de esta labor y si no duplicaría la labor de otros organismos de las Naciones Unidas. Con este cambio de paradigma, la OIT — en el marco del sistema internacional encabezado por el Secretario General de las Naciones Unidas, junto con los Estados Miembros, incluidos los gobiernos, los trabajadores y los empleadores — se encuentra en la intersección entre la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo y asume sus responsabilidades a través del programa de referencia Empleo para la Paz y la Resiliencia. El Secretario General de la Conferencia confirma que la OIT utilizará la Recomendación núm. 205 como marco rector para avanzar en esta labor.

El Secretario General de la Conferencia recuerda al público que el fenómeno de las personas desplazadas aumenta la fragilidad del individuo y que esto tiene repercusiones. El empleo para la paz y la resiliencia no es una distracción de las actividades normales de la OIT sino que debería formar parte integrante de la labor regular de la OIT. Encontrar soluciones para este reto es responsabilidad de todos nosotros.

La Presidenta clausuró la reunión y dio las gracias a todos los participantes por sus importantes contribuciones y a la Sra. Carolina Robino por su labor como moderadora.

Jueves 7 de junio de 2018, a las 12.35 horas
Presidenta: Sra. Majali

Sesión especial

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Michael D. Higgins, Presidente de Irlanda

La Presidenta
(original inglés)

La 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene el honor de recibir a un distinguido invitado de honor, el Excmo. Sr. Michael D. Higgins, Presidente de Irlanda.

Excelencia, en nombre de la Conferencia, permítame extenderle una muy cordial bienvenida y transmitirle nuestro agradecimiento por haber accedido a dirigirse a nuestra asamblea.

Cedo ahora la palabra al Sr. Ryder, Secretario General de la Conferencia, para que dé la bienvenida y presente al Sr. Higgins, Presidente de Irlanda.

El Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Excelentísimo Presidente Higgins, la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se siente honrada con su visita. Es un verdadero placer darle nuevamente la bienvenida a Ginebra, a la OIT y a esta reunión de la Conferencia.

Señor Presidente, como usted bien sabe, a lo largo de gran parte de su historia, Irlanda no ha sido ajena al conflicto, pero también ha demostrado con creces su vocación en pro de la paz y su capacidad de resiliencia, tanto dentro como fuera de su territorio.

Por lo tanto, para nosotros es un auténtico placer que nos visite hoy, puesto que nuestra Conferencia dedica esta Cumbre al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Asimismo, considero que es sumamente oportuno que nos esté visitando en el año del 20.º aniversario de la firma del histórico Acuerdo de Viernes Santo, que sentó las bases para la construcción de un futuro mejor y más pacífico en toda Irlanda.

Señor Presidente, para muchos de nosotros no es desconocido que usted es un hombre poliédrico: además de Presidente también es poeta, escritor, filósofo, lingüista, sociólogo y hombre de Estado. Sobre todo, sabemos que es un defensor incansable y gran apasionado de la justicia social — la vocación de esta casa —, de los derechos humanos, de la igualdad y de la dignidad humana, tanto en su propio país como a escala mundial. Estas preocupaciones constituyen el núcleo de su visión de futuro para Europa y la comunidad internacional, una visión basada en la paz, la solidaridad y la sostenibilidad.

En numerosas ocasiones hemos sido testigos de la energía desbordante que usted imprime a la integración de estas convicciones en la causa de la paz y de la democracia, no sólo en Irlanda sino también en otros países, desde Nicaragua y Chile hasta Camboya, Iraq y Somalia y, más recientemente, en Colombia y en la República Árabe Siria. Ha entrado a formar parte de la dilatada y honrosa tradición de Irlanda de trabajar en pro de la paz y la seguridad en todo el mundo a través de actividades de establecimiento y consolidación de la paz; una tradición de la que — quisiera añadir — esta Organización se ha beneficiado de

forma significativa. Su propia labor en aras de la paz y de la justicia social ha sido reconocida, por ejemplo, cuando se convirtió en la primera persona en ser galardonada con el premio Seán MacBride de la Paz, en Helsinki, en 1992.

Señor Presidente, usted ha recomendado cautela, si se me permite llamarla así, a un mundo en el que una nueva brutalidad, como lo mencioné al comienzo de la reunión de la Conferencia, se ha estado imponiendo cada vez más ampliamente. Asimismo, ha señalado la ausencia de un discurso apropiado e inclusivo y, por consiguiente, el auge de una retórica cada vez más hostil, a menudo alimentada por la desesperación, la marginación, la anomia y la exclusión. Para contrarrestar esto, usted busca entender el pasado para construir un mejor futuro, cuyo núcleo ético esté fundamentado en una visión que vuelva a conectar la sociedad, la economía y la ética. En este sentido, me trae a la memoria a William Faulkner, quien dijo que el pasado no está muerto, ni siquiera es pasado; es meramente un aspecto del presente. Con ello quiero decir que, sin importar cuál sea nuestro pasado, éste debe servirnos y fundamentarnos a la hora de construir un futuro mejor. Teniendo en cuenta esta visión inclusiva, no es sorprendente que, cuando tomó posesión como noveno Presidente de Irlanda en 2011, se hubiera comprometido a ser un Presidente de todo el pueblo.

Para nosotros fue un honor que impartiera la Conferencia Edward Phelan de la OIT, en Dublín, en 2015, relativa al futuro del trabajo, un tema que siempre tenemos presente ya que nos acercamos al centenario de la OIT. Usted ha hecho hincapié en que los desafíos del futuro sólo se podrán superar con un discurso de esperanza firme, y en que podemos cambiar nuestro destino y nuestras sociedades para crear un futuro inclusivo. Este es un mensaje que todos nosotros compartimos en la OIT.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias señor Secretario General de la Conferencia.

Tengo el honor de invitar al Sr. Michael Higgins, Presidente de Irlanda, a hacer uso de la palabra para dirigirse a nuestra asamblea.

Sr. Higgins
Presidente de Irlanda
(original inglés)

Es para mí un gran honor estar presente aquí hoy ante los distinguidos delegados de tantas naciones. Quisiera agradecer en primer lugar al Sr. Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, por sus amables y generosos comentarios, y por haberme invitado a hacer uso de la palabra en esta sesión plenaria de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Soy totalmente consciente de que me dirijo a la institución que se dedica al desarrollo de las relaciones internacionales desde hace más tiempo, y ante una de las instituciones más importantes en esa esfera; una institución que no sólo da voz a los gobiernos, sino también a los representantes de los trabajadores y de los empleadores; una institución que intenta forjar una alianza; una institución que nació de la colisión de imperios — el desmoronamiento de la solidaridad humana — que hoy conocemos como Primera Guerra Mundial.

Este año muchas naciones del mundo conmemorarán el 11 de noviembre el fin de esa guerra; yo tengo la esperanza de que no lo hagan como una celebración del militarismo o como una exaltación del espíritu marcial, sino como un reconocimiento de la promesa y el potencial desperdiciados de los millones de personas que perdieron la vida durante ese conflicto, de los daños duraderos sufridos por otros tantos millones de personas heridas y

mutiladas, así como del incontable número de personas que padecieron graves problemas psicológicos a raíz de los horrores de la guerra.

¿Acaso no es una de las mayores tragedias de la historia de la humanidad que no haya surgido, que no se haya establecido y mantenido una conciencia mundial que favorezca la cooperación y no la agresión, los conflictos, la dominación, la explotación o la acumulación insaciable, sino que, muy por el contrario, tal conciencia mundial haya sido desatendida, desvalorizada, que se haya incluso prescindido de ella en tantos lugares en los tiempos modernos?

De todas las instituciones establecidas por la comunidad internacional tras el cataclismo de la Primera Guerra Mundial, sólo una ha perdurado hasta nuestros días: la Organización Internacional del Trabajo, con sus 189 Estados Miembros. Que ello haya sido así da fe de la visión moral y la tenaz esperanza establecidas en el preámbulo de la Constitución de la Organización, a saber, que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social». En las circunstancias reinantes, 99 años después de que se proclamara esa Constitución, el espíritu del idealismo y una esencial finalidad moral sin duda resultan más urgentes que nunca.

Al reflexionar hoy acerca de la adopción de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) por esta Conferencia el año pasado, tratemos de buscar más inspiración en momentos fundacionales de la historia de esta Organización como, por ejemplo, el año 1919 y, nuevamente, el año 1944, cuando por un momento la comunidad de naciones tomó la determinación de crear, sobre las cenizas de esa guerra — una guerra que llevó a que la conducta humana alcanzara las mayores cotas de crueldad y abuso de los instintos humanos más básicos —, un orden económico más justo y equitativo, basado en la dignidad del trabajo, y en cuyo marco quienes se dedicaban a la organización económica y social reconocieran sus deberes en pro del bien común. Había en ese momento cierta urgencia, incluso cierta desesperación, por avanzar hacia nuevas etapas de la experiencia humana.

Recordemos que la precursora de la Recomendación de 2017, esto es, la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), fue adoptada el 12 de mayo de 1944, sólo dos días después de la adopción de la Declaración de Filadelfia. Su lectura hoy nos recuerda los enormes desafíos a los que se enfrentaba el mundo en ese momento para satisfacer las necesidades de múltiples grupos de personas muy diversas: refugiados que huían de la persecución; ejércitos invasores; soldados desmovilizados; trabajadores con discapacidad y, por supuesto, mujeres, que habían acrecentado enormemente la fuerza de trabajo industrial.

Gracias a la base intelectual y moral que sustentó la Declaración de 1944 pudo asegurarse que no se limitara a ser una mera serie de figuras retóricas cuyo único objeto fuera ser recordada en el futuro. La Declaración se aplicó a través de la definición del papel del Estado y, por lo que respecta al papel aceptado del mercado — teniendo en cuenta las consecuencias devastadoras de las tendencias especulativas desenfrenadas de 1929 —, se aceptó la necesidad de que existiesen mecanismos de regulación a fin de lograr la cohesión social. Mientras en muchos Estados y sociedades las guerras enfrentaban a las personas entre sí, el Estado de bienestar — gracias a su proyecto de ciudadanía común — las reunía nuevamente, intentaba situarlas por encima de los umbrales de protección social, les ofrecía ciertas garantías en materia de dignidad básica como ciudadanos, y alentaba la participación política como un espacio para hablar sobre opciones que permitieran crear nexos entre la economía y la sociedad.

Más de sesenta años después, la tarea que tenemos ante nosotros — la de construir y mantener la paz basándonos en la justicia social — resulta tan abrumadora, o quizás aún más abrumadora, que la labor que tenía ante sí la 26.ª reunión de esta Conferencia en 1944.

Porque en estos primeros decenios del siglo XXI, vivimos nuevamente en un mundo marcado por la guerra y los rumores de guerra, por preparativos para una guerra que absorberán no sólo la energía y la fuerza de nuestra mano de obra, sino también la creatividad de nuestro trabajo intelectual. Una guerra construida sobre la base del temor al otro, la ignorancia y la impaciencia ante las distintas formas de economía presentadas y, muy a menudo, percibidas como inevitables, aun cuando estén sustentadas en una injusticia persistente y una creciente desigualdad. El peso de la guerra — hambrunas, atrocidades, inanición, desplazamientos, migraciones forzadas — recae ahora, más que nunca, en quienes están en peores condiciones de soportarlo, es decir, en las mujeres, los niños y los ancianos.

Nosotros también, ante las nuevas condiciones que nos imponen los tiempos modernos, debemos hacer un balance de los retos a los que nos enfrentamos y de nuestra capacidad de respuesta. ¿Permitiremos que el Estado asuma la función de socio en la construcción de una ciudadanía emancipada y más inclusiva? Si tenemos en cuenta, en especial, las dificultades que plantean cuestiones como el cambio climático y la sostenibilidad ¿podemos poner en pie una arquitectura institucional y normativa que no sólo prevea alianzas, sino que además posibilite un Estado empresarial y unas instituciones estatales de carácter empresarial, tal como han sugerido intelectuales como Mariana Mazzucato, catedrática de la Universidad de Londres?

¿Qué estudio académico serio respalda la opinión, por ejemplo, de que basta con ajustar nuestras prácticas actuales para enfrentar cualquiera de esos desafíos?

Las desigualdades en materia de riqueza, ingresos y poder, que son tanto causa como consecuencia de la guerra, aumentan tanto dentro de los países como entre ellos, quedando centenares de millones de personas excluidas por la intersección de factores de clase, nacionalidad, origen étnico y género.

La acumulación sin precedentes de gases de efecto invernadero en la atmósfera de la Tierra — legado de dos siglos de civilización industrial — amenaza ahora a un planeta muy vulnerable a las consecuencias catastróficas del cambio climático, pero aún no preparado para enfrentarlas, que tendrá efectos devastadores en términos de desplazamiento de personas, migración involuntaria, degradación del medio ambiente y estallido de nuevos conflictos por el control de unos recursos naturales cada vez más escasos.

Sin embargo, al mismo tiempo que como comunidad internacional tenemos la capacidad colectiva de organizar nuestro trabajo en un marco de dignidad irreducible e indivisible, ya sea que se trate de un trabajo manual o intelectual, y se dispone de los recursos — materiales o intelectuales — para erradicar toda forma de pobreza humana y lograr que, en palabras de la Declaración de Filadelfia, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tengan derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, ¿acaso no vamos camino de fracasar en la consecución de esos objetivos? Al afirmar el principio que acabo de citar, nosotros, los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, aceptamos una responsabilidad moral, política, social y económica, no sólo respecto de los pueblos de nuestras propias naciones, sino también respecto de pueblos de otras naciones y, de hecho, hago hincapié en que es una responsabilidad hacia las generaciones futuras también, puesto que no puede haber justicia social que no sea ilimitada, ni puede haber paz que no sea universal ni solidaridad que no se aplique a todas las personas.

Hace dos meses tuve la oportunidad de hacer uso de la palabra en la reunión de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la consolidación y el sostenimiento de la paz. No queda duda alguna de que el Secretario General Guterres está tratando de cumplir las aspiraciones enunciadas en las resoluciones sobre la consolidación de la paz aprobadas por el Consejo de Seguridad y la Asamblea General en 2016.

En el informe preparado por el Secretario General sobre esas resoluciones se describe un ambicioso plan de acción para las Naciones Unidas y sus organismos. Se presenta una visión de los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas y se apoya en ellos de tal forma que, trabajando mancomunadamente en torno a los pilares de la paz, la seguridad, los derechos humanos y el desarrollo para combatir las causas subyacentes de los conflictos, no nos limitemos únicamente a dar una respuesta en el informe.

Con todo, las actividades de las Naciones Unidas se han visto fracturadas por las acciones de los más poderosos. Si bien nuestros predecesores de 1944 fueron conscientes de la necesidad de la responsabilización mundial respecto de los flujos internacionales de capital — lo que condujo a la creación de las instituciones de Bretton Woods —, nosotros no hemos logrado garantizar siquiera un espacio para hablar sobre la obligación de rendir cuentas. En el futuro, la historia contrastará la urgencia moral del discurso de 1944 con el espectáculo contemporáneo que constituye Davos, y sacará las conclusiones morales inevitables.

Ya desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo ha consagrado su labor a afirmar que la paz sólo puede consolidarse — y sólo puede mantenerse — si se basa en un orden económico justo y equitativo, que permita satisfacer las necesidades y las aspiraciones de todo tipo de personas.

Según se estableció en la Declaración de Filadelfia, que sigue resonando a través de los decenios hasta hoy, «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos». Las ideas, la inspiración y las decisiones de la Organización Internacional del Trabajo derivan de los propios Estados, de los trabajadores y los empleadores y, en resumidas cuentas, de los casi cien años de diálogo social con el que ha tratado de lograr consenso y alianzas. Al centrar su enfoque en el trabajo decente y la justicia social, la Organización Internacional del Trabajo no sólo ha garantizado el respeto de un mandato, sino que también ha logrado credibilidad y sigue manteniendo el potencial de ser una de las organizaciones internacionales mejor preparadas para ayudar a las naciones y los pueblos a adquirir resiliencia y prevenir conflictos.

Como bien ha dicho el Director General, Irlanda ha sido parte de la labor transformadora de la Organización Internacional del Trabajo desde 1923. Fue la primera organización internacional a la que se adhirió nuestro nuevo Estado independiente, y uno de nuestros funcionarios internacionales más distinguidos en esos primeros años de independencia, Edward Phelan, dedicó su carrera a esta Organización y contribuyó decisivamente a la redacción y preparación de la Declaración de Filadelfia. Como Director General defendió y procuró hacer realidad el espíritu de diplomacia y diálogo que ha sido y sigue siendo tan característico de esta Organización: una diplomacia del bien común, una diplomacia fundamentada en la deliberación, la amabilidad y el respeto, y no una diplomacia cínica y limitada basada en transacciones derivadas de una teoría del interés empobrecida y, en el mejor de los casos, ciertamente insuficiente y corta de miras, o del temor de quedar en una situación de desventaja.

El propio proceso de paz vivido por Irlanda — al que usted se ha referido — ha enseñado al país que yo represento que el éxito de una diplomacia basada en el respeto mutuo y en un discurso plural y compartido depende de que ésta se practique de forma coherente y transparente en cuanto a sus propósitos. El Acuerdo de Paz de Irlanda del Norte de hace veinte años, firmado un Viernes Santo, representa y sigue siendo un logro importantísimo, sustentado en muchos de los principios rectores reconocidos por la Recomendación de 2017: la importancia de la reconciliación, la necesidad de la solidaridad internacional, la necesidad de combatir toda forma de discriminación y el imperativo de reconocer los derechos humanos fundamentales, ya sean civiles, sociales, económicos, culturales o políticos.

El apoyo que se preste al trabajo decente, a la protección social y a los derechos fundamentales no debería favorecer la eliminación o sustitución de opiniones muy arraigadas — como en el caso de Irlanda del Norte, claramente — sobre las disposiciones constitucionales conforme a las que quieren vivir las personas o las aspiraciones nacionales legítimas que tienen muchas personas en el mundo. Ahora bien, el Acuerdo de Paz de Irlanda del Norte demuestra efectivamente que cuando todas las partes de un conflicto respetan esos principios fundamentales del trabajo decente (la seguridad de participar en la vida pública y no temer que los servicios de salud, vivienda y educación sean insuficientes) y se comprometen a cumplirlos, es posible crear un espacio compartido que dé cabida a diferentes aspiraciones, un espacio en el que sea posible imaginar un futuro común de esperanza y posibilidades.

También es importante hacer hincapié en que no habríamos podido alcanzar ni mantener la paz sin el activismo persistente y valiente de las organizaciones cívicas que defienden una sociedad más equitativa y pacífica. El movimiento sindical, a nivel de toda Irlanda, ha sido el que se ha opuesto más y de forma más sistemática y valiente al sectarismo. Muchas de esas campañas contra el sectarismo y en pro del bienestar de los ciudadanos y los trabajadores fueron impulsadas por las mujeres de Irlanda, al norte y al sur. Sus campañas demuestran que la igualdad de género no puede ser nunca un elemento meramente subsidiario del proceso de consolidación de la paz, sino que ha de ser un elemento central de ese proceso.

Uno de los componentes más cruciales del proceso de paz y del proceso de consolidación de la paz en Irlanda del Norte ha sido también, por supuesto, la financiación sostenida que aportaron los Gobiernos de Irlanda y del Reino Unido, así como el Programa especial de apoyo para la paz y la reconciliación (PEACE II) (2000-2004) de la Unión Europea.

De hecho, la inversión de la Unión Europea es de tal importancia material y simbólica que está incorporada en el propio Acuerdo de Paz por medio de un organismo especial para los programas de la Unión Europea, que coordina la financiación destinada a Irlanda del Norte, la zona fronteriza y el oeste de Escocia. La financiación está dirigida a la capacitación de los jóvenes, la creación de espacios comunes para la educación y la atención de las necesidades de las víctimas del conflicto.

Estas iniciativas fueron y son apropiadas en un contexto regional muy específico, que no necesariamente puede reproducirse en otras partes del planeta y sobre el que, de hecho, se ciernen actualmente ciertas incertidumbres. Así pues, como Presidente de Irlanda, acojo con agrado la atención que le presta la Organización Internacional del Trabajo a su Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia.

La ampliación de las oportunidades económicas; el reconocimiento de los derechos socioeconómicos fundamentales; la defensa, la promoción y el logro del trabajo decente, y la facilitación del diálogo social entre trabajadores, empleadores y organizaciones de la sociedad civil son componentes fundamentales de la recuperación después de un conflicto y de la prevención de toda posibilidad de recurrencia de la guerra.

Por tanto, acojo con agrado la aspiración de centrar en la Organización Internacional del Trabajo nuestros esfuerzos por crear una nueva arquitectura mundial de mantenimiento de la paz, puesto que una inversión suficiente y efectiva en los programas de fortalecimiento de la paz basados en los derechos no sólo salvará vidas, sino que también ofrecerá a las personas en todo el mundo el sinfín de posibilidades de desarrollo y prosperidad humana que puede aportar la paz.

Ello será indispensable si queremos lograr los objetivos de la declaración de solidaridad más notable a nivel mundial, a saber, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con la que nos comprometimos en Nueva York hace dos años y medio.

El mensaje de la Organización Internacional del Trabajo debe señalarse a la atención de todo el mundo. ¿Acaso no sería preferible que en todas las calles del mundo se hablara fundamentalmente de los elementos necesarios para lograr la cohesión social en lugar de abandonar a los excluidos para que sean presa de la xenofobia, la homofobia y el racismo?

Nada de lo que he descrito resultará sencillo en las circunstancias reinantes. La diplomacia del bien común mundial, ilustrada por esta Organización, está cediendo terreno a una recurrencia del tipo de diplomacia practicada en los peores momentos del siglo pasado, centrada en un interés propio corto de miras y, en su peor manifestación, en un desdén por los derechos fundamentales que tanto costó conseguir y que constituyen la esencia del derecho internacional, ya sea consagrados en los convenios sobre los refugiados, la Declaración Universal de Derechos Humanos o los convenios por los que se rigen los derechos más fundamentales en el trabajo.

Cuando hablé ante la Asamblea General de las Naciones Unidas dos meses atrás, me referí al gran número de ciudadanos de este mundo, en particular los jóvenes, que tan a menudo se muestran consternados cuando se dice que, en el contexto de las Naciones Unidas, lo normativo o lo basado en valores incumbe a la Asamblea General, pero que la arrogancia de los poderosos y de quienes manipulan el poder debe ser dominio del Consejo de Seguridad. Lo normativo se considera ahora algo de lo que puede prescindirse. Y, así, una falsa dicotomía entre lo normativo y valioso desde el punto de vista teórico y lo que puede validarse empíricamente se convierte simplemente en el fruto de un análisis escasamente fundamentado.

Si me lo permiten, diré que, en mi opinión, con demasiada frecuencia y durante demasiados años se ha tratado a esta Organización como si fuera una entidad meramente normativa, una especie de órgano consultivo o voz de la conciencia que es necesario reconocer y, acto seguido, se puede olvidar.

No quiero con esas palabras devaluar, en modo alguno, la labor que ha llevado a cabo la Organización Internacional del Trabajo. De hecho, la agenda intelectual elaborada por la OIT mediante el trabajo intelectual riguroso y con un compromiso crítico de su Departamento de Investigaciones ha sido decisiva para dotar a los países y a sus ciudadanos de lo necesario para entender los efectos de gran alcance que acarrea la liberalización de las finanzas y el comercio en los derechos laborales, los mercados de trabajo, la nueva división internacional del trabajo, y el poder y el alcance cada vez mayores de las cadenas mundiales de suministro, controladas y organizadas por empresas transnacionales, que no suelen ofrecer ninguna transparencia a la comunidad internacional.

Sin embargo, retaría a algunos de los gobiernos de nuestros Estados Miembros a que dieran pruebas de que han tomado como fuente fundamental de inspiración los compromisos adquiridos respecto de la Constitución y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, o bien alguno de los informes en que se da cuenta de la labor de las comisiones regionales de las Naciones Unidas establecidas para las distintas regiones del mundo. Aunque esos informes se basan en datos empíricos, son rigurosos y contienen recomendaciones de política pertinentes, rara vez son citados por los gobiernos o los organismos gubernamentales. Para demasiados gobiernos, los informes preparados por entidades de consultoría previsibles desde un punto de vista ideológico, que no se basan en investigaciones y pocas veces son objeto de revisión por otros especialistas, resultan una lectura menos incómoda.

Las reuniones de la Conferencia han sido escenario de numerosas intervenciones importantes relacionadas con los derechos. La Declaración de la OIT relativa a los principios

y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia en su 86.ª reunión, ha brindado un marco universal compartido en el que lograr condiciones dignas en el trabajo en un mundo en el que las regiones y las naciones sufren todos los diversos efectos de la globalización, la expansión y la recesión, y el desarrollo y el subdesarrollo.

En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, se propugna una alternativa a las simples panaceas desreguladoras del consenso de Washington — ahora desacreditado — fundada en una visión del trabajo decente para todos, que promete una globalización del umbral mínimo de protección social en lugar de la imposición generalizada de un umbral máximo de protección social, así como una globalización basada en el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo.

Todo ello debería traducirse en algo más que una sola voz en un coro desacorde de compartimentos estancos. Con demasiada frecuencia, las instituciones financieras internacionales, la Organización Mundial del Comercio y los Estados Miembros han hecho oídos sordos a los principios fundamentales promulgados por la Organización Internacional del Trabajo y no sólo han sido seducidos por una teoría del gobierno y la gobernanza que ahora se conoce popularmente como neoliberalismo — una ideología que no precisa carta de presentación —, sino que se han convertido en sus paladines. Su agenda política es ahora conocida por todos nosotros: la supresión de los obstáculos al aumento, la utilización y la circulación del capital y la riqueza; la privatización de los activos estatales; las reducciones acusadas de los impuestos sobre el capital; la disminución de la protección social; el abandono de lo público; el desmantelamiento de la negociación colectiva en gran número de países y, en su variante más extrema, el arrinconamiento del concepto mismo de diálogo social. Se basa e inspira en la experiencia radical de una existencia privada excluyente — la cual representa —, que se considera amenazada por cualquier concepto de la esfera pública, los ciudadanos de un espacio público compartido, las colectividades a quienes pudieran prestar servicios las instituciones democráticamente responsables.

En mi opinión, todas esas dificultades actuales pueden superarse. No olvidemos que en el clima complejo de la Guerra Fría, la Conferencia Internacional del Trabajo hubo de realizar un enorme esfuerzo, como es comprensible, para alcanzar un consenso. Aunque todas las delegaciones nacionales, independientemente de que representaran a los Estados, a los trabajadores o a los empleadores, compartían la misma fe en el precepto imperecedero de que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social», tenían desacuerdos, a menudo profundos, sobre la manera en que había de expresarse la justicia social. Sus argumentos eran legítimos y cabía esperar que lo que en ese período se denominaban el Este y el Oeste ofrecieran perspectivas distintas, basadas tanto en sus puntos fuertes como en sus suposiciones erróneas e, incluso, violentas. También era de esperar que los heraldos de las naciones del mundo que volvían a ser libres acudieran con su propia concepción de la justicia social y la función del trabajo.

Lo que nunca se puso en duda en todas esas disputas y debates fue la idea compartida de que la justicia social debía ser el principio organizador en el que se basaran las acciones de la Organización y sus Miembros, y se consideraba que era posible lograrlo. Con todo, desde el final de la Guerra Fría, la idea misma de que la justicia social es un fin de las políticas, en sí mismo o como pilar sobre el que descansa la paz en todas sus vertientes (la paz laboral, la paz social, la paz entre las naciones y la paz en su sentido más amplio), ha sido cuestionada e, incluso, desechada por muchos, sustituyéndola por una ideología que sanciona la pobreza en medio de la abundancia y sitúa el deseo particular por encima del bien público, el consumo insaciable por encima de la sostenibilidad, la acumulación sin límites por encima de la diversidad de la competencia y las libertades del mercado por encima de los derechos y la dignidad del trabajo. De hecho, me han presentado como una persona que está interesada en la filosofía; si alguna vez en los últimos decenios se ha despojado a un concepto de contenido moral en términos filosóficos, sin duda ése ha sido el concepto de libertad.

Tanto esta Conferencia como la OIT, junto con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, con frecuencia han sido los únicos en propugnar otra perspectiva muy necesaria de la globalización, especialmente en un entorno internacional en el que las voces que se escuchan en Davos y en otras instancias, seguras de sí mismas e, innegablemente, entregadas a la promoción de sus propios intereses, en ocasiones han encontrado mayor eco en los centros de poder que ninguna de las voces del trabajo o, incluso, de las innumerables pequeñas y medianas empresas.

Opino que está debilitándose la rigidez de esas posturas ideológicas, que han comenzado a ser sustituidas por teorías contrastables por medios empíricos. Es algo que ciertamente debe celebrarse. Lo que he descrito está empezando a cambiar, aunque con lentitud, y deseo felicitar al Director General, el Sr. Ryder, y al personal de la Organización Internacional del Trabajo por su fructífera colaboración reciente con algunas de las instituciones financieras internacionales y la Organización Mundial del Comercio.

Constituye una indicación no sólo del éxito de esta institución, sino también de un cambio gradual y necesario del clima intelectual. Organismos que en una época defendieron, con no poca arrogancia y entonando el mantra de su inevitabilidad, políticas típicamente neoliberales como la liberalización universal de los flujos de capital y la desreglamentación y creación de mercados financieros, han comenzado ahora a poner en entredicho lo que fueran en un tiempo sus prescripciones de política sagradas e inalterables.

Cuando esas instituciones se ven obligadas a considerar las consecuencias de la cohesión social perdida, hablan de la necesidad de un «crecimiento incluyente» y de políticas que puedan servir para abordar las inmensas desigualdades que existen dentro de los países y entre ellos en materia de ingresos, oportunidades y riqueza, y reconocen, aunque tarde, que las sociedades más equitativas son sociedades más sanas.

No obstante, también se dan cuenta de que el espacio dejado por las instituciones de mediación desaparecidas es un espacio en el que resulta peligroso estar, sin un futuro para los empleos y el trabajo. Si he de ser sincero, el clamor de la calle sin esas instituciones de mediación resultará amenazador. De hecho, la llegada hace poco tiempo de las perspectivas de la «economía conductual» a los informes internacionales tal vez anuncie algo más que un bote salvavidas lanzado desde un buque que se hunde; bien pudiera tratarse de un tímido reconocimiento de que restablecer la cohesión social es la única opción que queda para evitar enfrentarse a la creciente indignación de la ciudadanía mundial.

Reviste mayor importancia que, tras años de críticas internas y externas, esas organizaciones hayan empezado a poner en entredicho algunos de sus postulados *a priori* más arraigados. Me ha inspirado una honda admiración la capacidad de la Organización Internacional del Trabajo para incluir en la agenda algunas de las cuestiones más básicas relacionadas con la distribución de los ingresos.

Su labor reciente sobre la proporción relativa del ingreso nacional bruto atribuible al trabajo y al capital en las condiciones actuales ha sido una contribución valiosa a un debate responsable. Esa labor, llevada a cabo conjuntamente con el Fondo Monetario Internacional, pone de manifiesto que la participación del trabajo en el ingreso nacional bruto ha venido disminuyendo en la mayoría de los países desde 1980.

Cuando hablamos de trabajo, el producto del trabajo y la distribución de las pérdidas y las ganancias de la globalización, la pregunta que se formula la OIT es fundamental. Si las inmensas ganancias de la globalización redundan sólo en beneficio de unos pocos y se prevé que sigan beneficiando a pocos, mientras que las pérdidas se imponen y trasladan a la mayoría de la población, ¿podemos concebir verdaderamente un mundo en paz?

Por ello, deseo felicitar a quienes están trabajando en el tema del «futuro del trabajo». Soy muy consciente del peligro que entraña reducir nuestra concepción de la economía a aquello que puede medirse por métodos convencionales de ingreso nacional, producción y gasto. Al hacerlo, perdemos de vista una parte importante de algo que es fundamental en el mundo del trabajo. Analizar cuál será el futuro del trabajo es una labor necesariamente interdisciplinaria. Nuestros ciudadanos y todos nosotros hemos mantenido, mantenemos y mantendremos una relación con el trabajo desde distintas perspectivas y todas esas diferencias son importantes.

El trabajo, como actividad humana, es la experiencia de vivir en la plenitud de la experiencia vivida en el seno de una sociedad y una cultura. Es intrínsecamente social y está indisolublemente ligado a la ciudadanía. No obstante, gran parte del trabajo imprescindible realizado por las mujeres (el cuidado de la familia, los enfermos y las personas de edad, y el apoyo y la educación de los integrantes del hogar) no es objeto de medición a menos que se lleve a cabo en el mercado de trabajo.

Los economistas del desarrollo, como Ester Boserup, nos han recordado que con frecuencia no se trata sino del ocultamiento de una doble carga de trabajo, habida cuenta de que las mujeres suelen estar condenadas a un trabajo que nunca se acaba: lejos de ser un trabajo emancipador, como lo he descrito, a menudo se caracteriza por ocupar largas horas y ser incesante y agotador. Muchas de las personas que trabajan en Europa declaran tener distintos niveles de estrés en el trabajo, y hay diferencias considerables entre países, que guardan relación con los niveles de protección social, la existencia de medidas en favor de la inclusión y la idoneidad de los servicios públicos prestados en la esfera pública con respecto a esos niveles de estrés declarados.

En todos los continentes, demasiadas mujeres viven en condiciones precarias y con una capacidad económica limitada, y son también las más vulnerables en lo tocante al aprovisionamiento del hogar y la variación rápida de los precios de los productos básicos, la cual constituye una característica estructural muy definitoria de la actual era de la globalización.

En la economía vinculada con los mercados mundiales se presta escasa atención a esas mujeres. A las empresas transnacionales se les permite trasladar el riesgo a terceros a través de las cadenas mundiales de suministro, a menudo a aquellos que menos pueden soportarlo (los trabajadores agrícolas o los trabajadores de las fábricas), lo que muchas veces agrava aún más, si cabe, la disparidad salarial entre hombres y mujeres.

Así pues, celebro entusiastamente la Memoria sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo presentada por el Director General en esta reunión de la Conferencia y su propuesta de establecer nuevas formas de medición estadística que tengan la capacidad de valorar todo el trabajo realizado por las mujeres, de modo que se asegure, por ejemplo, que la economía del cuidado — en fase de expansión — se base en el trabajo decente, y que se introduzcan medidas encaminadas a reforzar el control de las mujeres sobre su propio tiempo de trabajo.

Ante todo, en un día en el que hablamos de conflictos y consolidación de la paz, deseo encomiar el compromiso de poner fin no en el plazo de un decenio, sino ahora, a la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo. Los actos diarios de agresión contra las mujeres son motivo de indignación a escala mundial y no conocen fronteras nacionales. En ocasiones, se producen en el contexto de la esclavitud, el trabajo en régimen de servidumbre por deuda o el secuestro y el maltrato físico. Es obligado poner fin a esta situación y, para lograrlo, se necesita una respuesta global que empiece en nuestros propios lugares de trabajo, sean éstos organismos de las Naciones Unidas, nuestras administraciones públicas, fábricas, granjas u oficinas. Y digámoslo claro para que no haya ningún género de dudas: no deberá otorgársele validez a ninguna apelación a elementos culturales con la que se pretenda obstaculizar o impedir el ejercicio de alguno de los derechos humanos básicos.

Cuando recibió el Premio Nobel de la Paz en 1974, uno de mis compatriotas, Seán MacBride, habló sobre los imperativos de la supervivencia en el siglo XX, que, en su opinión, sólo podían alcanzarse por medio de la aplicación de la Carta de las Naciones Unidas: nada menos que la paz universal. En un momento en que nuestro planeta muestra los estragos causados por el cambio climático, los imperativos de la supervivencia dependerán de nuestra capacidad para cumplir la promesa de la Constitución de esta Organización y satisfacer la demanda actual de justicia social mundial.

Será necesario que llevemos el debate sobre el trabajo más allá del mercado de trabajo. Deberá examinarse el trabajo en el marco de un modelo de la capacidad humana, de la prosperidad de las personas en el seno de una sociedad participativa indisolublemente unida a la ciudadanía. Considero, con no poca tristeza y con respeto, que todo esto pone en entredicho un saber contemporáneo sobre la teoría y la práctica económicas que se halla en un estado bastante ruinoso. Sin duda, necesitamos una economía social revitalizada que sea adecuada y pueda integrarse con las realidades ecológicas y una ética mundial incluyente, y también necesitamos una integridad intelectual que prime y posibilite un saber y un pensamiento pluralistas. Esta Organización está llevando a cabo buena parte de esa labor, ya sea por conducto de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo o en el marco del trabajo intelectual que ha generado.

Dada la diversidad de la historia humana, de nuestras tradiciones filosóficas, éticas y religiosas, así como de nuestras economías y sociedades respectivas, nunca ha habido y nunca habrá una definición única de trabajo ni una sola expresión de éste como experiencia humana. Y sería engañoso dar por sentado que nuestras instituciones contemporáneas — instituciones que está en nosotros poder configurar — permanecerán inmutables mientras la tecnología que ahorra mano de obra, que poseen y aplican unos pocos, reconfigura la vida de la mayoría.

Por ello, me produce gran satisfacción la labor de los intelectuales que se están ocupando de los retos que plantea el cambio. Por ejemplo, en un artículo científico publicado en 2016 por la Organización Internacional del Trabajo, la catedrática Dominique Méda proponía que, en lugar de aceptar como algo inevitable el futuro, sea este utópico, positivo o negativo en lo referente a los efectos de la tecnología, las políticas públicas podrían consistir en una elección entre distintas opciones y tener como finalidad garantizar una transformación ecológica en condiciones que protejan e, incluso, amplíen, el trabajo decente. Ese artículo representa el tipo de reflexión valiente, ambiciosa y con una fundamentación ética que necesitamos en estos momentos del presente siglo, que sitúe el trabajo, al igual que todas las actividades humanas, en el contexto de la ciudadanía mundial misma, vinculando ese contexto con el trabajo, la ciudadanía y la idoneidad de la respuesta ecológica.

Debemos ser más que optimistas. Debemos comprometernos a actuar. A fin de cuentas, gracias a esos dos logros morales decisivos de la diplomacia del bien común que son el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible disponemos ahora de instrumentos con los que centrar, organizar y medir nuestros esfuerzos de un modo que nos permitirá responder a los desafíos de nuestro siglo y consolidar una paz duradera. Después de todo, el trabajo decente, la igualdad de género y la justicia climática forman parte de su esencia.

El Secretario General de las Naciones Unidas, el Sr. Guterres, ha propuesto reformas audaces y necesarias del sistema de las Naciones Unidas con el propósito de preparar a todas las partes que lo componen para las colosales tareas que tiene ante sí, cuya realización exigirá lo mejor de nuestro valor y nuestra energía y para las que esta Organización será de fundamental importancia. En estos momentos, las Naciones Unidas necesitan todo nuestro apoyo. Son nuestras Naciones Unidas y, en muchas de sus partes, están siendo asediadas desde dentro y desde fuera.

En estos tiempos, la necesidad de contar con la Organización Internacional del Trabajo y los derechos a los que está dedicada nunca ha sido más apremiante. Si queremos lograr la necesaria descarbonización de nuestras economías, si queremos estar a la altura de las medidas que se nos demandan, debemos redescubrir una valentía moral equivalente a la que demostró esta Conferencia en 1944, cuando declaró que la paz sólo podía basarse en políticas y medidas de índole internacional que favorecieran el logro de la justicia social. Para ello será necesario que converjan las aspiraciones de las instituciones de las Naciones Unidas, una voz unificada de los distintos espacios compartimentados, los Estados Miembros, las organizaciones de cooperación regional y, si queremos ser serios, las instituciones de Bretton Woods.

Hay algunas señales de alerta a las que deberíamos prestar atención. El repunte de los conflictos mundiales al que hemos asistido, y que tantos pueblos han sufrido sólo en los últimos dos decenios, ha tenido lugar en el mismo momento en que nosotros, como planeta, hemos alcanzado la cota máxima en la internacionalización del capital, los bienes y los mercados de nuestra historia.

La gran conflagración de la Primera Guerra Mundial, que consumió a una generación de jóvenes y de personas de mediana edad y fue el origen de esta Organización, estalló durante el anterior punto álgido de la globalización. A pesar de las advertencias que se han lanzado desde esta Conferencia en ocasiones anteriores, en demasiados lugares se ha rehuido de una globalización social, una globalización de interdependencia ética, optándose por una búsqueda sin sentido crítico de la globalización del comercio y las finanzas, una versión única de la globalización que se ha extralimitado para mantener el desconocimiento de aquellas formas de indagación intelectual que se inspiran en el humanismo. Este pensamiento intelectual hegemónico no es un fenómeno accidental. Se ha gestado desde las primeras reflexiones de von Mises y von Hayek, sólo cuatro años después de la reunión de 1944. Ha colonizado universidades y centros de aprendizaje, fundaciones y centros de estudios y ha prestado sus servicios a esa hegemonía al descartar o devaluar incluso los estudios pluralistas.

Por consiguiente, prestemos atención, una vez más, a la lección de hace un siglo: la paz no depende únicamente de mercados comunes ni es un efecto residual de los mercados o una condición que posibilita su existencia, sino que depende de una solidaridad global provista de altura intelectual y cimentada en suficientes nociones básicas de economía y fiscalidad, que tenga como objetivo el logro de la justicia social y la igualdad para todos nuestros pueblos (la igualdad en todas sus formas, a saber, la igualdad de género, la igualdad económica, la igualdad social y la igualdad de oportunidades). Así es como se consolidará y mantendrá la paz en este siglo, un siglo que, en un contexto de condiciones nuevas y en constante evolución, deberá conformar la experiencia del trabajo dentro de una ciudadanía mundial ética y sostenible.

Confío en que, todos juntos, podamos lograrlo. *Beir Beannacht*.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias por sus palabras, señor Presidente. No me cabe duda de que orientarán nuestras deliberaciones de hoy, mañana y en el futuro.

Una vez más, en nombre de mis colegas de la Mesa y de los delegados de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, le doy las gracias por haber accedido a dirigirse hoy a nuestra asamblea.

Le estamos sumamente agradecidos por su visita y por sus palabras, que son fuente de inspiración.

(Se suspende la sesión especial a las 13.30 horas y se reanuda a las 15.15 horas.)

Visita de alto nivel del Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República Centroafricana

La Presidenta
(original inglés)

Reanudamos esta sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como saben todos ustedes, en el marco de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de 2018, el Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República Centroafricana, nos honra esta tarde con su presencia.

Excelencia, en nombre de la Conferencia, permítame extenderle una muy cordial bienvenida y transmitirle nuestro agradecimiento por haber accedido a dirigirse a nuestra asamblea. Le agradecemos que haya encontrado tiempo en su apretada agenda para estar con nosotros hoy y esperamos su intervención con gran interés.

Cedo la palabra al Sr. Ryder, Secretario General de la Conferencia, para que dé la bienvenida oficial al Presidente de la República Centroafricana.

El Secretario General de la Conferencia
(original francés)

Señor Presidente, es un gran honor tenerlo entre nosotros en esta 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y darle la bienvenida al Palacio de las Naciones.

Es usted un matemático brillante, con una excepcional carrera universitaria a sus espaldas, que ha decidido trabajar por su país, la República Centroafricana, y ponerse al servicio de su población.

Nos sentimos muy afortunados por tener la ocasión de escucharle hoy hablar acerca de las respuestas que dan a los desafíos del mundo del trabajo en su país y de cómo aprovechan las oportunidades que se les presentan.

La República Centroafricana, como sabemos, ocupa un lugar estratégico en una subregión compleja. Se enfrenta a desafíos económicos y sociales, así como a crisis humanitarias y de seguridad, a la afluencia de refugiados procedentes de los países limítrofes y a desplazamientos internos de población.

Señor Presidente, conocemos su compromiso con la paz y la reconciliación, que contribuirá — no nos cabe duda — a devolver la esperanza a la población de su país, en especial a los jóvenes.

Consciente del vínculo existente entre la paz y el trabajo, su principal prioridad es aportar respuestas a la demanda de sus ciudadanos de empleos que les permitan lograr un nivel de vida decente. Así pues, mantiene usted la esperanza de un progreso social y económico que beneficie a todos.

Con tal fin, su Gobierno ha convertido el empleo, el trabajo decente y la inversión en la población en elementos centrales de sus objetivos políticos, sentando así las bases de un crecimiento incluyente. Su Gobierno también vela por asegurar un equilibrio en las reformas y observar una disciplina fiscal, respetando la justicia social.

Quisiera recordar aquí el diálogo constructivo que entablamos durante su visita a Ginebra, en septiembre de 2017. Este diálogo nos brindó una excelente oportunidad de tomar pleno conocimiento de su visión personal del mandato de la OIT y de la importancia que reviste a sus ojos el reconocimiento de la labor de nuestra Organización.

Estamos colaborando con su Gobierno para convertir la protección social en un área prioritaria y garantizar así a los ciudadanos centroafricanos un apoyo fundamental que les permita aprovechar las oportunidades a su alcance y lograr vidas decentes.

Quisiera también aprovechar esta ocasión para agradecerle el interés que muestra por la promoción de la alianza estratégica entre la OIT y la República Centroafricana y el papel que ha desempeñado personalmente a este respecto.

Interpretamos su presencia hoy aquí como una nueva muestra de su compromiso con la OIT y la reafirmación de nuestra sólida tradición de cooperación.

Reciba, una vez más, mi sincero agradecimiento por el honor que nos hace interviniendo en el marco de esta reunión de la Conferencia.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias señor Secretario General de la Conferencia.

Es para mí un placer invitar a su Excmo. Sr. Faustin Archange Touadéra a hacer uso de la palabra para dirigirse a nuestra asamblea.

Sr. Faustin Archange Touadéra
Presidente de la República Centroafricana
(original francés)

Es un honor tomar la palabra ante esta asamblea de dignos representantes del mundo del trabajo. Mi delegación y yo mismo estamos aquí para describirles la realidad de los trabajadores centroafricanos, a quienes intentamos ofrecer las mejores condiciones de trabajo posibles en un entorno marcado por un conflicto violento. Nuestro postulado básico es que la posibilidad de acceder a puestos de trabajo que generen ingresos y riqueza es fundamental para consolidar la paz y potenciar la resiliencia en la República Centroafricana.

El conflicto que enluta a la República Centroafricana desde 2013 ha reducido significativamente la capacidad del Estado de atender a la población en todos los rincones del país y brindarle los servicios básicos que requiere su bienestar. En efecto, desde 2013, cerca de un tercio de la población se ha visto desplazada. En la actualidad, 582 377 centroafricanos figuran en los registros del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en el extranjero y otros 687 398 son desplazados internos.

Esta crisis ha reducido la capacidad del Estado de atender las necesidades urgentes de la población. Se estima que apenas el 5 por ciento de los funcionarios públicos permanecieron en sus puestos fuera de Bangui a lo largo de la crisis, debido a la inseguridad y al colapso del sistema de pagos de la administración pública. Esto ha tenido consecuencias nefastas para el país, ya que hay sectores vitales como la atención de la salud y la educación que quedaron paralizados.

Nuestra prioridad absoluta es encarar todos estos desafíos para impedir que los «empresarios» de la violencia sigan secuestrando las ambiciones legítimas de todo un pueblo que anhela desarrollo y bienestar.

El empleo constituye, por lo tanto, una de nuestras principales líneas de acción. A este respecto, lamentamos el deterioro de la situación provocado por la drástica reducción de la actividad de diversas áreas con fuerte potencial de crecimiento y de creación de empleo. El retroceso se cifra en torno al 35 ó 40 por ciento, particularmente en los sectores de la minería,

la silvicultura, la agricultura, las telecomunicaciones y el desarrollo rural. Las pérdidas de ingresos para el Estado y muchos hogares son enormes. Muchos de nuestros compatriotas han perdido su trabajo y corren un gran riesgo de que se deteriore su bienestar.

Si, en términos absolutos, el desempleo es una tragedia para quien lo sufre, cuando se ceba en los jóvenes pasa a ser una seria hipoteca para el futuro. El desempleo se manifiesta en tres planos: en el plano social, agrava la pobreza, devalúa la educación y debilita las estructuras sociales y culturales, que son la base de la cohesión social, ya que ante la imposibilidad de conseguir trabajo, los jóvenes son mucho menos proclives a fundar una familia. En el plano económico, el desempleo juvenil resulta gravoso, ya que los jóvenes constituyen el segmento poblacional más numeroso que consume sin producir, en un país con una tasa de ahorro prácticamente nula, lo que plantea un obstáculo a la inversión. En el plano político, el desempleo en general, y el desempleo juvenil en particular, es fuente de perturbaciones sociales e inestabilidad política. Las crisis recurrentes que han sacudido los cimientos de la producción y el crecimiento económico de la República Centroafricana se traducen en una menor capacidad de contratación del Estado. También el sector privado ha asistido al derrumbe de los recursos que necesita para sostener su producción y su crecimiento productivo. Las posibilidades de contratación se han visto, por consiguiente, sumamente afectadas. Uno de los indicadores de esta elevada tasa de desempleo es que más del 80 por ciento de los solicitantes de empleo son menores de 35 años.

Así es como la economía de supervivencia se ha impuesto a la economía formal. La economía informal acapara hoy en día más de tres cuartas partes de la actividad económica nacional. En este contexto de precariedad y de escasas perspectivas de trabajo decente, los jóvenes se convierten en una preciada fuerza laboral a ojos de los empresarios de la violencia. El desempleo expone a los jóvenes a todo tipo de prácticas de manipulación, intoxicación y radicalización. ¡Debemos actuar!

Para invertir esta curva negativa, tendremos que enfrentarnos a un triple desafío. Proseguiremos sin descanso el proceso de paz, reconciliaremos a nuestro pueblo y restableceremos las bases de un Estado funcional. Trabajaremos en la creación de un clima más favorable para las empresas, con vistas a facilitar el regreso activo de los inversores. Para relanzar la producción económica y reactivar la administración pública debemos poner a punto una oferta de formación adecuada, que permita a nuestros jóvenes adquirir competencias acordes a la evolución del mercado, del trabajo y de las oportunidades de empleo.

Queremos transformar esta fuerza solicitada para destruir en un valioso capital de reconstrucción nacional. A tal fin, instruiré a mi Gobierno que aplique la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada el 16 de junio de 2017 durante el 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En efecto, si se analiza dicha recomendación, puede percibirse que constituye un instrumento idóneo para la República Centroafricana, cuyos trabajadores y solicitantes de empleo, así como el conjunto de los empleadores, en todos los sectores de la economía, se han visto afectados por el largo conflicto que ha desarticulado las estructuras de creación de riqueza de mi país. Aprovecho la ocasión para exhortar a la Organización Internacional del Trabajo a que brinde un apoyo particular a la República Centroafricana, con vistas a convertirla en un país piloto en la aplicación de la Recomendación núm. 205.

Una de las vías para afianzar una paz sostenible en la República Centroafricana pasa por darse los medios necesarios para mejorar la oferta de trabajo e incrementar así la productividad y la capacidad de creación de empleo y riqueza. También debemos velar por que el trabajo reciba una remuneración adecuada, que permita atender las necesidades básicas y sentar las bases de una distribución equitativa de la riqueza, a través de un mecanismo de remuneración justo.

Mejor aún: nuestro objetivo es que el trabajo goce de un entorno seguro y ofrezca protección social a las familias a fin de preservar y fortalecer la dignidad de los trabajadores. Nuestra convicción profunda es que la naturaleza decente del trabajo está asimismo ligada a la satisfacción que nos procura.

Para la República Centroafricana, la batalla por la promoción del empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia constituye un desafío cotidiano. A pesar de las dificultades que atraviesa mi país, he venido hasta aquí para dar fe de nuestra determinación de superar los obstáculos que se interponen en nuestro camino hacia la paz. También quiero transmitirles nuestra visión para mejorar la situación de los trabajadores centroafricanos, que siguen demostrando una inigualada capacidad de resiliencia. Han sufrido el flagelo de una guerra espantosa, se han enfrentado a condiciones de vida en ocasiones infrahumanas y siguen luchando con dignidad para no verse definitivamente ahogados en el océano de sangre que les auguran los enterradores de la paz. Son estos trabajadores, castigados por las adversidades pero dignos, quienes me envían para hacer oír sus voces, dar a conocer su lucha por la vida y exhortar nuevamente al mundo a que siga apoyándolos.

Como ya he señalado, hoy más que nunca, el empleo es imprescindible para consolidar la cohesión social. Es un factor determinante para una paz sostenible. La pobreza endémica, alimentada por la falta de formación, el desempleo y el subempleo, constituye un inmenso desafío.

Así pues, insto a revitalizar la relación de cooperación entre la República Centroafricana y la Organización Internacional del Trabajo, en sus múltiples dimensiones. Deseo proponer la organización de una misión técnica de alto nivel a Bangui, tan pronto como sea posible, que nos permita analizar juntos la respuesta que debemos dar a la cuestión del empleo y del trabajo decente, haciendo hincapié en las siguientes pistas.

En primer lugar: mejorar las competencias de los funcionarios públicos para que los servicios prestados al ciudadano sean de la mejor calidad posible a pesar de los modestos recursos de que dispone el Estado. Para ello, y conscientes de que ningún programa importante puede tener éxito sin contar con recursos humanos provistos de los conocimientos más actualizados, hemos lanzado un primer programa de capacitación destinado a 200 funcionarios de la administración de la República Centroafricana. Y nuestra ambición es lanzar próximamente una segunda fase de cursos de formación para otros 200 funcionarios. Nuestro objetivo es impartir sesiones de actualización y programas de formación en el puesto de trabajo a los funcionarios públicos centroafricanos con vistas a prestar servicios de máxima calidad al ciudadano.

En segundo lugar: poner en marcha un sistema de protección social eficaz. Con la crisis, los costos de la atención de la salud han excluido a la mayor parte de la población, y en particular a los trabajadores. Para mejorar las condiciones de trabajo, queremos establecer un plan de seguro de salud para los funcionarios del Estado con la intención de universalizarlo lo antes posible. Hemos establecido los primeros contactos con el Director General de la OIT y quisiéramos aprovechar esta oportunidad para pedir la agilización de este proceso, que se enmarca en los esfuerzos por crear un mecanismo de protección social para los trabajadores.

En tercer lugar: promover un diálogo social activo, basado en una concertación permanente, con la participación de los pilares del tripartismo, a saber: gobierno, empleadores y sindicatos. Este marco de diálogo, que es preciso mejorar, debe determinar los mecanismos apropiados para evitar crisis sociales. Se trata de un diálogo destinado a resolver las legítimas demandas de bienestar de los trabajadores, en un contexto en el que la escasez de recursos nos exige incrementar la producción y llevar a cabo una gestión mesurada, con vistas a lograr una redistribución incluyente de los resultados obtenidos.

En cuarto lugar: promover el trabajo decente para las mujeres y los jóvenes. La crisis que atraviesa la República Centroafricana ha dañado las fuerzas productivas. La reactivación del empleo debe servir para instituir un dispositivo que procure su sostenibilidad. A este respecto, el apoyo que necesita la República Centroafricana consiste en la multiplicación de proyectos intensivos en mano de obra, que deberían ir acompañados de sistemas de ahorro. Se prevé que este mecanismo permita crear redes de protección social y potenciar la capacidad de reconversión. Por otro lado, en el caso de la República Centroafricana, deberán privilegiarse los sistemas duales de formación profesional (que combinan la enseñanza en centros de formación y el aprendizaje en empresas) con objeto de que la fuerza de trabajo sea operativa al poco tiempo de incorporarse al mercado laboral.

En quinto lugar: poner en marcha una alianza innovadora para promover el empleo de las personas desplazadas y refugiadas. Los refugiados y los desplazados constituyen prácticamente el 20 por ciento de la población de la República Centroafricana. Los recursos disponibles para atender las necesidades de esta población tan castigada son cada vez más escasos, por lo que invito a todos los amigos de la República Centroafricana a que nos ayuden a adoptar enfoques innovadores para solucionar los problemas existentes y a imaginar una fórmula de repatriación y reintegración en el mercado de trabajo basada en el desarrollo de sectores productivos capaces de generar empleo e ingresos. Mi Gobierno vería con muy buenos ojos la posibilidad de profundizar este concepto en el marco de una alianza con la OIT y el ACNUR.

En vista de la inmensidad del desafío y de la situación frágil que sigue imperando en el país, aunque también de la solidaridad de la comunidad internacional, que celebro en todo momento, es preciso seguir mejorando la calidad. Por esa razón solicito el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo para investigar y movilizar los recursos necesarios para implementar el Programa de Trabajo Decente en la República Centroafricana.

Estos son los elementos que quería transmitirles en nombre de mi pueblo. Estas son las bases que quisiéramos consolidar para sacar a la República Centroafricana de las profundidades abisales de una crisis que ha durado demasiado. Esta es la idea que nos hacemos de un futuro construido sobre los cimientos virtuosos del trabajo y que nos aleja de los peores designios. Ese es el motivo por el que he acudido a esta cita en Ginebra, que consiste en dar y recibir, atendiendo a los intereses de los trabajadores centroafricanos.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias Excelencia por sus palabras, que son extremadamente pertinentes para nuestras labores. Una vez más, en nombre de mis colegas de la Mesa y de los delegados de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, le doy las gracias por haber accedido a dirigirse hoy a nuestra asamblea.

Conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Presidenta
(original inglés)

Ahora pasaremos a la conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998.

La Declaración de 1998 es la expresión del compromiso de los Estados Miembros, con independencia de que hayan ratificado o no los convenios pertinentes, de respetar, promover y hacer realidad los principios consagrados en los convenios internacionales del trabajo relativos a las cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para la OIT y sus mandantes, la Declaración de 1998 es la piedra angular de los compromisos contraídos, que se refuerzan mutuamente y constituyen la base en la que se fundamentan los esfuerzos para lograr el trabajo decente y la labor de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo destinada a respaldar esos esfuerzos.

Cedo ahora la palabra al Sr. Ryder, Secretario General de la Conferencia, que pronunciará un discurso de presentación.

El Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Hoy celebramos el vigésimo aniversario de la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Creo que esta Declaración constituye uno de los logros históricos de la OIT, por lo que me parece más que adecuado que la Conferencia dedique un momento a reflexionar sobre cuáles han sido sus repercusiones prácticas y dónde nos encontramos ahora con respecto a los derechos humanos en el mundo del trabajo.

Este año, por supuesto, también conmemoramos el 70.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, por lo que me resulta sumamente grato contar hoy aquí con la presencia del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Sr. Zeid Ra'ad Al Hussein. Confío en que nos recordará los vínculos orgánicos entre ambas declaraciones.

Tras el fin de la Guerra Fría y ante los desafíos que planteaba al mundo la nueva era de la globalización, la Declaración de 1998 nació con el objetivo de establecer condiciones de igualdad entre los Estados Miembros y definir los derechos y principios necesarios, así como las responsabilidades de todos los países, a ese respecto. En ese sentido, quisiera recordar que la Declaración se vio muy influida por el creciente impulso que había cobrado por entonces la lucha contra el trabajo infantil. Y, tal como nos recordó la semana pasada el premio Nobel de la Paz Kailash Satyarthi, este año también se conmemora el 20.º aniversario de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil.

Así que, transcurridos veinte años, ¿podemos celebrar los logros de esta Declaración? Bien, a pesar de los enormes desafíos que hoy enfrentamos, a pesar de las muchas y graves violaciones que persisten y — me temo — de las nuevas que han surgido, creo que sí podemos. Podemos hacerlo siempre que sigamos guiándonos por el imperativo de completar la labor inconclusa, y con ello me refiero a esas persistentes violaciones.

¿Por qué hablo de esos logros? En primer lugar, porque — como usted mismo ha dicho, señora Presidenta — la Declaración, que es aplicable tanto para los Estados que la han ratificado como para los Estados que no lo han hecho, se ha convertido rápidamente en lo que el Sr. Brett, portavoz del Grupo de los Trabajadores en 1998, denominó un «reflector que iluminará las zonas que antes permanecían sumidas en la oscuridad». Los informes mundiales, que incluyen nuevas estadísticas, han proporcionado periódicamente información actualizada y han impulsado la adopción de medidas en muchos lugares del mundo.

En segundo lugar, la Declaración se ha integrado en numerosos acuerdos internacionales, incluida la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, en cuyo ODS 8 figura de manera especialmente prominente.

En tercer lugar, a lo largo de estos veinte años, los convenios fundamentales han proseguido su camino hacia la ratificación universal, que — quisiera recordarlo — sigue siendo un objetivo clave para nuestra Organización. En ese sentido, me gustaría simplemente expresar mi enorme satisfacción al recibir, durante esta reunión de la Conferencia, la ratificación por parte de Iraq del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

En cuarto lugar, a pesar de los numerosos desafíos pendientes que he señalado, también se han producido avances reales y concretos: el número de niños en situación de trabajo infantil a día de hoy, que todavía asciende a 152 millones, se ha reducido en casi 100 millones desde principios de este siglo. Tal vez muchos no sean hoy conscientes de la magnitud del desafío que nosotros — y otros — enfrentábamos hace veinte años, simplemente para dar a conocer el problema del trabajo infantil y lograr que se incluyera en los programas nacionales e internacionales.

Con respecto al trabajo forzoso, hay un renovado reconocimiento de las pautas implícitas de la servidumbre por deudas y la esclavitud tradicional, así como de la naturaleza de la trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso, en la economía moderna. Muchos países han revisado su legislación para reforzar las medidas de aplicación, de protección y de reparación.

Asimismo, numerosos países han ampliado su legislación en materia de lucha contra la discriminación, a fin de abarcar, entre otros motivos de discriminación, la edad, el estado serológico respecto del VIH, la discapacidad y la orientación e identidad sexuales. Sin embargo, persiste una generalizada brecha salarial de género y queda mucho por hacer a fin de proteger a los trabajadores migrantes y a aquellos que huyen de persecuciones.

El discurso que pronunció el Presidente Santos Calderón ante la Conferencia Internacional del Trabajo la semana pasada constituye — en mi opinión — un poderoso testimonio de los avances que hemos logrado para hacer efectivos los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. No obstante, la mitad de los trabajadores del mundo sigue fuera del ámbito de aplicación de esos convenios, debido a que sus países no los han ratificado. Queda mucho por hacer para que los titulares de derechos puedan — en palabras de la Declaración — «reivindicar […] una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido».

En 1998, los escépticos — y eran bastante numerosos — consideraron que la Declaración era una jurisprudencia no vinculante, impotente frente a la globalización y que podía, de hecho, socavar los instrumentos de carácter vinculante de la OIT. Sin embargo, los hechos demuestran que no ha sido así, sino que nuestra Declaración ha tenido una notable repercusión.

Como dijo el Sr. Potter, portavoz del Grupo de los Empleadores, en 1998: «la Declaración constituye un reconocimiento universal de la dignidad humana fundamental que debe ser respetada por toda nación civilizada».

Por tanto, al conmemorar hoy el vigésimo aniversario de nuestra Declaración, debemos situar en un primer plano a los millones de personas que no disfrutan de las libertades fundamentales que la Declaración proclama. Renovemos nuestra determinación de poner fin al trabajo infantil, al trabajo forzoso, a la discriminación y a las violaciones de los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. La ratificación y aplicación universales de los convenios fundamentales y de nuestro Protocolo de 2014 sobre el trabajo forzoso sería — en mi opinión — la expresión más poderosa de ese compromiso renovado.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias, señor Secretario General de la Conferencia.

Cedo ahora la palabra a un distinguido invitado de honor, su Alteza Real el Príncipe Zeid Ra'ad Al Hussein, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

He de decir que el Alto Comisionado tenía desde hace tiempo un compromiso para esta tarde y ha hecho un gran esfuerzo para estar hoy con nosotros, pero, lamentablemente, tendrá que dejarnos una vez concluya su intervención.

Sr. Al Hussein,
Alto Comisionado de las Naciones Unidas
para los Derechos Humanos
(original inglés)

Es un gran placer estar hoy con todos ustedes para conmemorar el vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que coincide con el año de celebraciones en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos del 70.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En un tiempo de gran agitación en todo el mundo, caracterizado por el resurgimiento de un nacionalismo ciego y por una reacción contraria al progreso en muchas agendas de derechos, también quisiera aprovechar esta oportunidad para celebrar las enormes sinergias que existen entre los mandatos de nuestras dos organizaciones.

Hace casi un siglo, tras la Primera Guerra Mundial, se creaba la OIT con la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente.

La Declaración Universal de Derechos Humanos se redactó en el contexto de la devastación de la Segunda Guerra Mundial y muchos de sus artículos están claramente inspirados en las normas internacionales y los valores comunes definidos por la OIT. El artículo 22, relativo al derecho a la seguridad social, se basa en los convenios de la OIT sobre seguridad social y tuvo su desarrollo ulterior en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en 1966.

El artículo 23, relativo al derecho al trabajo, se nutre ampliamente de la labor llevada a cabo por la OIT en relación con los derechos de los trabajadores, en particular por cuanto respecta al derecho a la igualdad de remuneración y al derecho a la libertad sindical. Juntas, nuestras Oficinas defienden el mismo objetivo: lograr que todos los hombres y mujeres puedan exigir y ejercer todos los derechos de los que son acreedores, tanto en el lugar de trabajo como en la vida, con dignidad y sin discriminación ni temor.

Estos principios y derechos se han expresado y desarrollado en ocho convenios de la OIT y se reafirman en la Declaración Universal y en nueve tratados internacionales básicos de derechos humanos. También se encuentran recogidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que conmemoramos hoy. La Declaración defiende la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación. Además, establece el compromiso de todos los Estados Miembros de promover y hacer realidad los derechos y libertades fundamentales para la dignidad humana y sienta las bases de nuestra visión común del trabajo decente para todos.

Los aniversarios son una ocasión para hacer balance y dirigir la mirada al futuro. Con motivo de este vigésimo aniversario y en vísperas del centenario de su Organización el año próximo, podemos afirmar con confianza que el enfoque tripartito de la OIT ha servido para promover eficazmente las normas del trabajo y los derechos humanos mediante una combinación de sus actividades de elaboración de normas, cooperación técnica y seguimiento. Ello se ha hecho especialmente evidente en el ámbito del trabajo infantil, el cual, como bien acaba de decir el Director General, se ha reducido en total en casi un tercio, y en lo que respecta a sus peores formas a la mitad.

¿Qué puede aportar la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los próximos veinte años, en un momento en que estamos luchando por erradicar la trata, la esclavitud moderna y el trabajo forzoso, y las herramientas digitales generan rápidas transformaciones en nuestra forma de trabajar en un mundo que todavía arrastra graves problemas de desigualdad, discriminación y sostenibilidad? ¿En un momento en que los jóvenes se debaten por hacerse un lugar en el mundo del trabajo decente, puede todavía la Declaración tener sentido? ¿Puede todavía orientarnos?

Sí, puede y debe, ya que, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, se trata de un documento en constante evolución que no sólo atañe a los principios, sino también a la eficacia y la responsabilidad sobre nuestros actos.

La justicia y la justicia social fomentan la paz. Si queremos mantener la paz y el desarrollo sostenible en este pequeño planeta, los derechos humanos y las libertades fundamentales deben ocupar un lugar central en las políticas económicas y sociales de los Estados, las empresas y los grupos internacionales.

Todos los que trabajamos para hacer realidad la Agenda 2030 sabemos que se trata de un manifiesto a favor de los derechos humanos y laborales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son sostenibles precisamente porque están basados en normas y principios universales, y sabemos que la Agenda es un plan vital de acción y cambio imprescindible para sostener el futuro de la humanidad.

Un enfoque basado en derechos resulta fundamental para poder afrontar los retos que se plantean para lograr el trabajo decente, así como para mantener la promesa de que nadie se quede atrás. Estoy convencido de que, sean cuales sean las dificultades, trabajaremos en estrecha colaboración para superarlas.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias, Alto Comisionado. Le estamos profundamente agradecidos por habernos concedido parte de su tiempo para acompañarnos hoy en esta ocasión tan importante.

Cedo la palabra al Sr. Botora, el Sr. Mdwaba y a la Sra. Passchier que hablarán en nombre de sus Grupos respectivos.

Sr. Botora,
Gobierno (Etiopía), hablando en nombre
del Grupo Gubernamental
(original inglés)

Es ciertamente un gran placer para mí dirigirme a esta distinguida concurrencia en este acto especial para conmemorar el vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Permítanme comenzar agradeciendo a la Oficina por organizar este importante e histórico evento al que asisten altos dignatarios y delegados de ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil.

La Declaración no sólo ha sentado unas bases sólidas para la promoción de la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, sino que también representa el mandato fundamental de la OIT a escala mundial: una justicia social en el mundo que, desde una perspectiva multilateral y de colaboración entre gobiernos, trabajadores y empleadores, permitirá prestar el apoyo requerido para su pleno cumplimiento. A mi juicio, esta conmemoración nos brinda la oportunidad de rememorar las reflexiones sobre la universalidad y el valor de esos derechos, y esto nos ayuda a recordar la importancia primordial de estos derechos, que siguen siendo muy pertinentes para el mundo del trabajo de hoy.

Ante la proximidad del centenario de la Organización y los cambios significativos que se experimentan en el mundo del trabajo, es oportuno pasar revista a los progresos mundiales en materia de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, cabe señalar aquí que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 es el instrumento de la OIT más citado para la eliminación de todas las formas y manifestaciones de explotación y discriminación en el mundo del trabajo. La Declaración de 1998, en efecto, ha creado bases sólidas para el trabajo decente para todos, y en ella se insta a todos los Estados Miembros, sin importar su nivel de desarrollo, a respetar, promover y hacer realidad los principios consagrados en los convenios internacionales del trabajo sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos cuatro principios básicos son derechos humanos universales, incontestables, indivisibles y están interrelacionados. Por consiguiente, consideramos que la adhesión a los valores de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es crucial para la consecución del trabajo decente y de las otras metas de la Agenda 2030.

Los países que han adoptado medidas para aplicar esos principios y derechos fundamentales se han beneficiado económica y políticamente. En consecuencia, millones de hombres, mujeres y niños han salido de la pobreza. Como ha señalado ya el Director General, se han realizado significativos progresos en la ratificación de los ocho convenios fundamentales entre los Estados Miembros. Sin embargo, su aplicación sigue siendo un desafío en el contexto de la economía informal y rural, las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales, así como en situaciones de fragilidad y conflicto.

También hay posibilidades para que la OIT y sus mandantes puedan integrar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la labor que se realiza en el marco de las alianzas de colaboración que ha establecido o que va a establecer con los organismos de las Naciones Unidas y con instituciones económicas mundiales y regionales. Alentamos a la Oficina a intensificar las actividades a fin de fomentar la ratificación universal de los convenios fundamentales a la luz de la conmemoración del centenario de la OIT, y a los Estados Miembros a redoblar sus esfuerzos en materia de aplicación. Para conseguirlo, habría que velar por el respeto de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de las actividades de la OIT, entre otras cosas, forjando nuevas alianzas con los sectores público y privado.

Los Estados Miembros deberían impulsar una mayor coherencia política en la promoción de la regulación de los mercados de trabajo como parte de sus políticas económicas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 8 (Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos), representan para la OIT una oportunidad para promover dicha coherencia y un enfoque integrado. El papel específico de la OIT debería ser la promoción y el seguimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva, el diálogo social y el tripartismo, como medio efectivo para lograr el desarrollo sostenible.

La conmemoración del vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no es mera coincidencia. Tiene lugar en el contexto de intensos debates sobre el futuro del diálogo social y la cooperación para el desarrollo, así como de una mayor sensibilización sobre las cuestiones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. La Declaración de 1998 es el pilar en el que se apoyarán las futuras normas y políticas.

En ese sentido, quisiera aprovechar la ocasión para exhortar a todos los Estados Miembros de la OIT a que renueven su compromiso para la ratificación y la aplicación universales de los convenios fundamentales de la OIT y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, hacia la promoción del trabajo decente para todos.

Para concluir, recordemos que velar plenamente por la observancia, la promoción y la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales consagrados en la Declaración es una responsabilidad colectiva que compartimos todos, gobiernos, trabajadores, empleadores y otras partes interesadas. Esto se debe a que la dignidad inherente a cada ser humano, no sólo en el trabajo, sino en todos lados, es suprema e incontestable, y eso es algo que todos debemos defender y reflejar en nuestras acciones. Confío en que estos nobles principios humanos y laborales quedarán claramente asentados en el documento final de nuestra histórica reunión del centenario de la Conferencia el próximo año.

Sr. Mdwaba
Empleador (Sudáfrica)
Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)

En primer lugar, quiero aprovechar esta oportunidad para felicitar a la Presidenta por su nombramiento.

La Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ha constituido un punto de inflexión. Desde junio de 1998, ningún país puede argumentar la no ratificación cuando se trata de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, o del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación.

La Declaración refleja las obligaciones constitucionales que contraen los Miembros al adherirse a la OIT y constituye un reconocimiento universal de la dignidad humana fundamental que debe ser respetada por toda nación civilizada. Esta celebración también coincide, por supuesto, con el décimo aniversario de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no impone a los Estados Miembros las obligaciones detalladas contenidas en los convenios que no hayan ratificado ni tampoco impone a los países que no han ratificado los convenios fundamentales los mecanismos de control aplicables.

Los principios y derechos de la Declaración reflejan la esencia de los convenios fundamentales, a saber, sus metas, objetivos y cometidos. Cuando hablamos de principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que nos preocupa es saber si las naciones están haciendo lo posible por alcanzar los objetivos y metas de política inherentes a los convenios fundamentales, y si están lográndolo; nos centramos en lo que está ocurriendo sobre el terreno.

Al adoptar la Declaración, la OIT demostró que la Organización puede reaccionar ante los cambios que experimenta el mundo del trabajo. Durante el decenio de 1990 se registró un aumento del comercio mundial; la aparición y el rápido crecimiento de la economía mundial se consideró el cambio de mayor importancia que había afectado a la OIT desde su creación.

En África decimos que cuando la música cambia, también cambia el baile. En 1998 la OIT adoptó un enfoque pragmático para atender a los cambios que más estaban afectando al mundo en ese momento. Sin duda que ahora que estamos participando en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y que evaluamos las repercusiones de la inteligencia artificial, la digitalización y la robótica, tal pragmatismo nos resultará particularmente útil.

Las tareas que queríamos acometer en 1998 y las que queremos acometer hoy en día no difieren: nuestra intención es lograr un cambio sobre el terreno. Queremos asegurarnos de que la OIT puede reaccionar ante los cambios y las tendencias que se están manifestando en el mundo del trabajo y lograr la justicia social para todos de manera práctica y exenta de burocracia. Como dijo ayer la Sra. Hajdu, Ministra de Empleo, Desarrollo Laboral y Trabajo del Canadá, en otro debate: dejémonos de guiones y tengamos una conversación honesta. Quizás debemos reflexionar juntos, pues, de manera honesta, sobre cómo podemos lograr que esta Declaración tenga aún mayor relevancia de cara al futuro en lugar de adoptar nuevas declaraciones paralelas.

La Declaración de 1998 ha tenido repercusiones que trascendieron enormemente nuestro ámbito. El Pacto Mundial y la Agenda 2030 han incorporado los principios de la Declaración — prácticamente todas sus iniciativas sobre la conducta empresarial responsable — y los códigos de conducta y las declaraciones de las empresas se remiten de una u otra forma a tales principios. Diversos marcos respaldados por gobiernos también los han integrado, por ejemplo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La Declaración de 1998 se ha convertido en un instrumento de referencia en materia de derechos en el trabajo, totalmente aceptado a nivel internacional. Ello demuestra claramente el impacto que puede tener la OIT cuando trabajamos todos juntos sobre una base de comprensión y con una finalidad común. Ahora bien, también es cierto que aún no hemos alcanzado plenamente los objetivos que nos hemos propuesto. La brecha entre lo que se pretende con la Declaración y la realidad sobre el terreno sigue siendo demasiado grande.

Es aún doloroso constatar los números que se manejan en materia de trabajo infantil y trabajo forzoso. En demasiados lugares se imponen todavía restricciones a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y muchos grupos continúan sufriendo discriminación. Con esto no queremos decir que la Declaración de 1998 haya sido un fracaso, pero sí que tenemos que encontrar mejores vías de acción y trabajar de forma más eficiente y eficaz a fin de promover y hacer realidad sus objetivos. Las violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son violaciones de los derechos humanos y, como tales, inaceptables.

En un libro que acaba de publicar el Sr. Tapiola sobre el impacto de la Declaración de 1998 se describen varios casos de éxito que reflejan el logro de importantes mejoras. Resulta fundamental que conozcamos ese tipo de situaciones y que nos felicitemos por el éxito logrado. Debemos analizar cuáles han sido los factores que han hecho posible que ello sucediera. Debemos examinar minuciosamente nuestros métodos de trabajo mediante rigurosas evaluaciones a fin de asegurarnos de que la OIT dé lo mejor de sí para que los Estados respeten, promuevan y hagan realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En cuanto al futuro, la Declaración de 1998 no se ha vuelto menos pertinente en los últimos veinte años. Los derechos y principios fundamentales en el trabajo siguen siendo los valores esenciales que apuntamos a alcanzar a nivel universal. El enfoque pragmático de la Declaración y su procedimiento de seguimiento conservan su vigencia hoy en día.

Les aseguro que no nos pusimos de acuerdo con el Director General para citar al Sr. Potter, portavoz del Grupo de los Empleadores durante las negociaciones de la Declaración de 1998, quien en el discurso que pronunció en plenaria hace veinte años hizo hincapié en que «[r]eafirmar los principios y derechos fundamentales de la OIT en esta Declaración es la empresa más importante en la que cada uno de nosotros jamás se haya embarcado o haya de embarcarse en esta Organización. Con esta Declaración, la OIT sostiene ante el mundo al acercarnos al siglo XXI que es una verdad evidente que todos los trabajadores, hombres y mujeres, y sus empleadores de todas las regiones de la Tierra, en el respeto de la libertad sindical deben verse libres del trabajo forzoso y la discriminación, y que sus hijos se verán libres del trabajo infantil inapropiado. En virtud de su condición de Miembros de la OIT, los Estados y sus mandantes en la búsqueda de la justicia social, creen que éstos son los valores, principios y derechos esenciales de los que se hacen responsables por sí mismos y mutuamente, ahora y en la economía mundial del siglo XXI».

No hay mucho más que añadir. No obstante, quisiera antes de terminar rendir homenaje a mis predecesores en el Grupo de los Empleadores, que fueron firmes defensores de la Declaración y agentes del cambio e hicieron posible darla a luz y, en particular, a Jean-Jacques Oechslin, mi predecesor como Vicepresidente empleador del Consejo de Administración, quien presidió la 86.ª reunión de la Conferencia en 1998, que falleció el año pasado. La determinación con la cual no cejó en sus esfuerzos por que esta Organización ocupara un primer plano en materia de defensa de los derechos humanos en el lugar del trabajo es un ejemplo para todos nosotros.

Sra. Passchier
Trabajadora (Países Bajos)
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Mi mensaje hoy es que debemos pasar de la «Declaración» a la «acción». Podría terminar mi discurso ahí, pero tengo algunas cosas más que decir.

Hoy conmemoramos el vigésimo aniversario de la famosa Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, como añadiríamos sin duda desde el Grupo de los Trabajadores, el décimo aniversario de la Declaración de la OIT sobre la

justicia social para una globalización equitativa de 2008. Estas dos declaraciones históricas representan grandes hitos en la historia de la OIT, después de su creación en 1919 y de la adopción de la Declaración de Filadelfia en 1944.

Como recuerda el Sr. Tapiola — y les digo que no hemos comparado notas — en su nuevo libro *The teeth of the ILO*: *The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work,* esta Declaración fue fruto del a menudo acalorado y polémico debate sobre la inclusión de una cláusula social en los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), así como de la necesidad de condicionar el comercio al respeto de las normas internacionales del trabajo y de reconocer a la OIT como la organización competente para fijar y gestionar las normas fundamentales del trabajo reconocidas en un mundo globalizado.

Según se indica en la Declaración de 1998, todos los Miembros de esta Organización, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación.

Quiero decir además, alto y claro, que los convenios fundamentales abarcan a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su relación de trabajo. En 1999, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), pasó a engrosar la lista de los convenios fundamentales, y en 2014, la OIT adoptó el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, demostrando la capacidad de la Organización de actualizar sus normas para hacerlas más efectivas.

Los convenios fundamentales también se convirtieron en un pilar esencial de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008, que reitera las palabras de la Declaración de 1998, «las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas», y agrega otro concepto muy importante: «la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima».

Mucho se ha logrado en los últimos veinte años y deseo felicitar a los múltiples gobiernos que han apoyado sin ambages la ratificación y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, conscientes de su importancia para el bienestar y el desarrollo sostenible de sus economías y sociedades.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar el objetivo de la ratificación universal, previsto inicialmente para 1995. Todavía son muchos los países que deniegan a los trabajadores sus derechos fundamentales. Según las últimas y terribles cifras de la OIT y otras fuentes, aún hoy, 40 millones de personas viven bajo formas contemporáneas de esclavitud, 152 millones de niños son víctimas del trabajo infantil y más de 15 millones de niñas y mujeres se hallan atrapadas en matrimonios forzosos, y las mujeres siguen percibiendo una remuneración en promedio un 23 por ciento más baja que sus colegas hombres.

La libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva no sólo son derechos fundamentales, como se reconoce en la Declaración sobre la Justicia Social, sino que también revisten gran importancia como derechos habilitantes, ya que brindan a los trabajadores el modo de desempeñar un papel activo para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Por consiguiente, resulta especialmente preocupante que más del 50 por ciento de los trabajadores de todo el mundo vivan todavía en países que no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y no se encuentren debidamente protegidos por las normas fundamentales en ellos contenidas. Muchos de estos trabajadores se hallan ocupados en formas atípicas de empleo, antiguas y nuevas, y entre ellos abundan las mujeres y los trabajadores jóvenes.

Por este motivo, desde el Grupo de los Trabajadores esperamos que la próxima celebración del centenario sirva para reiterar y reforzar el compromiso de la OIT con la ratificación y la aplicación de todas las normas fundamentales del trabajo, especialmente de los Convenios núms. 87 y 98. Los participantes en la última reunión de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo acordaron reforzar el seguimiento anual de la Declaración de 1998 respecto de los convenios fundamentales que no han sido ratificados. Ahora debemos dar seguimiento a esa acción para lograr mejores tasas de ratificación.

Debemos utilizar los principios reflejados en las Declaraciones de 1998 y 2008 para crear un terreno de juego equitativo muy necesario en un mundo globalizado, caracterizado por la internacionalización de la producción y de los servicios en las cadenas mundiales de suministro y por la movilidad del capital. También hay que potenciar las sinergias entre dichas declaraciones y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social recientemente revisada para fortalecer el diálogo entre los sindicatos y la empresa y el diálogo tripartito a nivel nacional en materia de inversiones.

Por último, según lo dispuesto en la Declaración sobre la Justicia Social, debemos fortalecer la coherencia de las políticas con otras organizaciones regionales e internacionales que tienen mandatos en ámbitos estrechamente relacionados con el de la OIT, a fin de garantizar que el progreso económico vaya de la mano del progreso social.

Veinte años después de la adopción de la Declaración de 1998 y diez años después de la adopción de la Declaración sobre la Justicia Social, los mandantes de la OIT deben fortalecer su compromiso con estos valores fundamentales y darles efecto. Éste es el mandato de la OIT, y el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a sumar fuerzas para lograr un futuro del trabajo en el que las normas fundamentales del trabajo se ratifiquen y apliquen en beneficio de nuestras economías y sociedades.

Como dije al principio, debemos pasar de la Declaración a la acción.

La Presidenta
(original inglés)

Con esto llegamos al término de nuestra sesión especial. Quisiera agradecerles de nuevo a todos ustedes su participación.

(Se levanta la sesión especial a las 16.35 horas.)

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas

107.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

11D

Fecha: jueves 5 de julio de 2018

Sesión plenaria

Clausura de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

Página

Discursos de clausura 1

Viernes 8 de junio de 2018, a las 16.30 horas
Presidenta: Sra. Majali

Discursos de clausura

La Presidenta
(original inglés)

La Conferencia ha llegado al término de su labor y ha alcanzado sus objetivos. Es el momento de proceder a la ceremonia de clausura. Invito a mis colegas de la Mesa a que pronuncien sus declaraciones finales ante la asamblea.

Sr. Mattar
Vicepresidente empleador de la Conferencia
(original árabe)

Quisiera aprovechar esta oportunidad y servirme de mis observaciones finales para expresarles nuestra satisfacción por los resultados que hemos alcanzado en la presente reunión de la Conferencia. A pesar de todas las dificultades con que nos hemos encontrado, el formato actual de dos semanas ha reforzado nuestra credibilidad y nuestra eficacia.

Este año, la Comisión de Aplicación de Normas ha demostrado, una vez más, su capacidad para entablar un diálogo tripartito significativo y orientado a la obtención de resultados. Con ello, ha reafirmado su función central en la supervisión de las normas de la OIT, constituyendo el foro en el que los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembros de la OIT pueden examinar cuestiones relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados y también proponer medidas válidas en favor de un cumplimiento sostenible. Aunque siguen existiendo diferencias de parecer importantes entre los mandantes tripartitos, éstas se plantearon en un clima de respeto mutuo. Durante la discusión del Informe General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Grupo de los Empleadores subrayó varios elementos positivos del Informe. Además, el Grupo formuló una serie de propuestas sobre la manera de continuar mejorando el control regular de la aplicación de normas, e hizo hincapié en varias cuestiones que son motivo de preocupación.

El Estudio General relativo a 16 instrumentos sobre el tiempo de trabajo brindó una oportunidad para resaltar la opinión del Grupo de los Empleadores de que, a medida que el mundo del trabajo se vuelve más dinámico, también debe dotarse de mayor dinamismo a la reglamentación del tiempo de trabajo. Imprimir mayor dinamismo a la reglamentación del tiempo de trabajo permitiría equilibrar tanto las necesidades de protección de los trabajadores como las necesidades cambiantes de las empresas. Durante la discusión del Estudio General, el Grupo de los Empleadores señaló la falta generalizada de flexibilidad y el carácter indebidamente restrictivo de muchos convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo, los cuales no reflejan las situaciones contemporáneas del mundo del trabajo.

Por otra parte, se examinaron 24 casos individuales y se adoptaron varias conclusiones. Este año volvimos a hacer hincapié en la forma en que se redactan las conclusiones porque pudimos comprobar que las tres partes sintieron como propias las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas.

La discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo se celebró, como correspondía, en un clima de transparencia, libertad y franqueza. El diálogo social y el tripartismo forman parte del ADN de esta Organización y son fundamentales para cumplir el mandato de la OIT. También ocupan un lugar central en varias normas internacionales del trabajo y son un elemento imprescindible de los programas de investigación, fomento de la

capacidad e intercambio de conocimientos de la OIT. La Comisión de la discusión recurrente también examinó las diferentes realidades y necesidades de los mandantes de la OIT en lo relativo al diálogo social y el tripartismo y los distintos retos y oportunidades que acompañan a uno y otro. La Comisión también reflexionó acerca de las medidas futuras de la OIT dirigidas a responder mejor a las necesidades de los mandantes. El marco de acción propuesto, que figura en las conclusiones que han sido adoptadas por la Conferencia, ayudará a orientar a los Estados Miembros de la OIT y a la Oficina, con apoyo de los mandantes, en el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo en los niveles pertinentes.

Permítanme que aborde ahora la discusión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Nosotros, el Grupo de los Empleadores, hemos sido constantes en nuestro deseo de lograr un resultado que tenga efectos reales, pues se trata de una cuestión importante. Hemos adquirido un compromiso mundial de prevenir y proteger a los trabajadores contra los comportamientos inaceptables de violencia y de acoso en nuestra esfera de influencia. Sin embargo, tuvimos grandes dificultades para alcanzar un consenso por la complejidad de este asunto, por una parte, y lo endeble de la base para nuestra discusión, por la otra. En el Informe de la OIT sometido a la Conferencia no se tuvieron en cuenta consideraciones empresariales importantes y legítimas. Por ello, algunas de las definiciones clave aprobadas en las conclusiones siguen siendo muy problemáticas.

Esas definiciones no nos ayudan a definir mejor el alcance de los instrumentos ni a fijar parámetros fundamentales para prevenir y erradicar eficazmente la violencia y el acoso. Por ejemplo, la falta de diferenciación entre los conceptos de «violencia» y «acoso» va a plantear enormes problemas cuando haya que aplicarlos en la práctica. Para definir la responsabilidad jurídica se requieren conceptos y límites claros. Adoptaremos un enfoque constructivo en las siguientes etapas y confiamos sinceramente en que el proceso que iniciaremos ahora y se prolongará hasta la publicación del texto propuesto para la discusión de 2019 conduzca a cambios sustanciales, de manera que en 2019 podamos adoptar por unanimidad un instrumento significativo coincidiendo con el centenario de la OIT. De esa forma se demostrará la capacidad del tripartismo frente a problemas fundamentales del lugar del trabajo.

La cooperación para el desarrollo es un punto que el Grupo de los Empleadores agregó al orden del día de la Conferencia. La discusión general sobre ese tema ha sido un éxito a pesar de algunas tensiones. En las conclusiones se reiteran las orientaciones de los mandantes sobre una futura estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la evolución del mundo del trabajo y la reforma de las Naciones Unidas. También se subraya en las conclusiones la necesidad de contar con una estrategia impulsada por la demanda que atienda las necesidades reales de los mandantes, con respuestas adaptadas a las situaciones sobre el terreno. La función de las alianzas de colaboración público-privadas también revestirán una importancia decisiva en la estrategia futura y el Grupo de los Empleadores ayudará a que resulte eficaz.

Nuestras discusiones en la sesión plenaria sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo han servido para intensificar nuestro compromiso en pro de medidas eficaces en beneficio de la igualdad de género. Como hemos señalado anteriormente, además de ser lo correcto, constituye una medida eficaz para mejorar la productividad. La Organización Internacional de Empleadores (IOE) y el Grupo de los Empleadores, junto con nuestros colegas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, tienen el firme empeño de trabajar en esta cuestión con el objetivo, en primer lugar, de efectuar un seguimiento del impulso que cobra esta iniciativa, pero también de proporcionar herramientas y buenas prácticas a nuestros colegas empleadores que buscan ayuda y asesoramiento acerca de esta cuestión y de cómo avanzar al respecto.

Por último, es necesario que haga referencia a la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, que es motivo de gran preocupación para todo el Grupo de los Empleadores. Deseo recordar a todos lo que el Grupo de los Empleadores ya ha dicho en otras ocasiones, a saber, que es necesario un esfuerzo concertado ambicioso por parte de la OIT y de la comunidad internacional a fin de emprender un programa de asistencia técnica a gran escala que propicie la creación de empleo en esos territorios.

Sra. Gono
Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia
(original inglés)

Ha sido para mí un verdadero placer y un honor ser elegida Vicepresidenta de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a los delegados del Grupo de los Trabajadores por la confianza en mí depositada.

Deseo dar asimismo las gracias a los presidentes de la Conferencia, el Sr. Murad y la Sra. Majali; al Vicepresidente gubernamental, el Sr. Elmiger, y al Vicepresidente empleador, el Sr. Mattar, por la excelente cooperación brindada. Permítanme también agradecer al personal de la OIT su apoyo y asistencia. Ahora me referiré sucintamente a los distintos temas debatidos durante la reunión.

Este año nuevamente, la Comisión de Aplicación de Normas pudo examinar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en 24 países. Debatió seis casos con «doble nota a pie de página» sobre los cuales la Comisión de Expertos solicitaba a los gobiernos respectivos proporcionaran datos completos a la Conferencia. Esos casos se referían a los siguientes países: el Estado Plurinacional de Bolivia, en relación con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Camboya, en relación con el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Eritrea, en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Haití, en relación con varios convenios relativos al tiempo de trabajo; Honduras, en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y la República de Moldova, en relación con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Por otra parte, se había convenido en una lista de 18 países adicionales en relación con convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos. El Grupo de los Trabajadores lamenta que la Comisión no haya examinado la situación de varios países donde se producen graves violaciones de derechos fundamentales. Nos referimos a Bangladesh, Turquía, Indonesia, Egipto y Guatemala.

El Grupo de los Trabajadores acoge con agrado las conclusiones claras y directas adoptadas por la Comisión, con recomendaciones para los gobiernos acerca de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado.

En las conclusiones de este año se solicitan una misión de alto nivel a Argelia y misiones de contactos directos a Bahrein, el Estado Plurinacional de Bolivia, Malasia, Myanmar y Nigeria.

Por su parte, la Comisión normativa sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo ha logrado un acuerdo en cuanto a la necesidad absoluta de elaborar un convenio, complementado por una recomendación, a fin de señalar sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente. La Comisión reconoció que debía prestarse particular atención a las personas en situación de mayor vulnerabilidad, y que algunas situaciones laborales planteaban riesgos especialmente elevados de violencia y acoso. También abrió nuevos caminos para que se reconociese el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

El Grupo de los Trabajadores espera con entusiasmo el próximo año para poder terminar sus labores. Queremos asegurarnos de haber cumplido la enorme responsabilidad que nos fue confiada, a saber, la de adoptar una norma que suponga un verdadero cambio para los millones de trabajadores cuya vida laboral se caracteriza constantemente por la violencia y el acoso. El año próximo, la reunión del centenario de la Conferencia brindará una oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo en el que ya no se tolere ni la violencia ni el acoso.

Pasaré ahora a referirme a la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo. La evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social en 2016 reveló que subsisten grandes obstáculos a la hora de velar por que la globalización sea provechosa para todos. Diez años después de su adopción, todos debemos reconocer que no hemos conseguido los resultados esperados. Resulta pues importante renovar el compromiso político respecto del diálogo social y el tripartismo, centrados en la negociación colectiva, como paradigma de gobernanza de la OIT para promover la justicia social.

Nos complace especialmente que se haya intensificado la campaña en pro de la ratificación universal del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y que durante la reunión del centenario de la Conferencia vaya a celebrarse un evento de alto nivel dirigido a poner de relieve la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Acogemos también con agrado la decisión de publicar un informe de referencia de la OIT especialmente dedicado a la importancia que la negociación colectiva puede revestir para reducir la desigualdad. Celebramos que se reconozca la trascendencia del diálogo social transfronterizo para corregir los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y que se inste a la OIT a desempeñar un papel más importante a este respecto. Confiamos en que las iniciativas propuestas para promover la coherencia normativa en países piloto contribuyan a promover la coherencia de las políticas en pro del trabajo decente y la justicia social, y a prevenir la adopción de medidas de austeridad y la liberalización extrema. Aguardamos con interés la investigación que se realice sobre el acceso de los trabajadores de la economía digital y de plataformas a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como la reunión de expertos que posiblemente se mantenga después para definir las esferas en que convenga adoptar más medidas. Celebramos asimismo la atención prestada a la igualdad de género y el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el diálogo social. A tan sólo un año de la reunión del centenario de la Conferencia, es preciso que nos comprometamos firmemente a actuar para invertir el curso de la creciente desigualdad y para hacer realidad la justicia social.

También quisiera referirme brevemente a la labor de la Comisión de la discusión general sobre la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nos felicitamos de las conclusiones adoptadas. En el preámbulo se enuncian los principios fundamentales de la cooperación de la OIT para el desarrollo. Acogemos con particular agrado la referencia al mandato normativo de la OIT. La promoción de la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo a la luz de los comentarios dimanantes del sistema de control de la OIT deben ser componentes esenciales de la cooperación de la OIT para el desarrollo. La transparencia y la rendición de cuentas han sido reconocidas como criterios fundamentales e ineludibles, en particular cuando se habla de instrumentos de financiación innovadores y de la función del sector privado en el desarrollo. Se ha reafirmado el papel de la OIT en la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro.

Por último, en las conclusiones se recalcan la necesidad de encontrar un enfoque más equilibrado entre los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente, y la importancia de respaldar la capacidad organizativa de los mandantes. En las conclusiones, se presenta asimismo un posicionamiento firme y claro de los mandantes con respecto a la reforma de las Naciones Unidas en aras de preservar el carácter único que la OIT deriva de su mandato normativo, de su sistema de control y de su gobernanza tripartita.

El próximo año nos reuniremos todos nuevamente para celebrar el centenario de la OIT. Será un evento histórico. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a colaborar con los gobiernos y los empleadores para demostrar la pertinencia del mandato de la OIT a fin de conformar un mundo del trabajo que cumpla las promesas, contempladas en la Declaración de Filadelfia, de hacer realidad la justicia social para todos.

Sr. Elmiger
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia
(original francés)

La Conferencia me ha nombrado Vicepresidente gubernamental de su 107.ª reunión. Les agradezco el honor que nos hacen a mí y a mi país, Suiza.

Tuve el placer de trabajar en la Mesa de la Conferencia, que ha funcionado como un equipo unido y eficiente. Quiero dar las gracias al Presidente, Sr. Murad, a la Presidenta, Sra. Majali, y a los dos Vicepresidentes, Sra. Gono y Sr. Mattar. La Conferencia no podría funcionar sin el liderazgo de su Secretario General, Sr. Ryder, a quien debo felicitar y dar las gracias desde esta tribuna. Hay también otras muchas personas que trabajan a destajo durante las dos semanas de la reunión de la Conferencia en ámbitos como la administración, la interpretación, la traducción, las relaciones oficiales, el protocolo, la seguridad, los servicios técnicos o la documentación, entre otros. Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a todos estos colaboradores y colaboradoras de la Oficina Internacional del Trabajo y del Palacio de las Naciones. No olviden nunca que son ustedes partícipes de una reunión de la Conferencia lograda y celebrada bajo los mejores auspicios.

Las diversas comisiones han rematado su labor obteniendo resultados positivos, que sin duda servirán para dinamizar el futuro de nuestra Organización. Se han impartido directrices sobre el establecimiento de una cooperación eficaz para el desarrollo y la promoción del diálogo social y el tripartismo. Se han sentado las bases para elaborar nuevos instrumentos de lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esperemos que la segunda discusión de 2019 permita limar las diferencias existentes y celebrar con dignidad el centenario de la Organización.

La Comisión de Aplicación de Normas ha tratado 24 casos, centrándose en un amplio abanico de normas y garantizando una representación geográfica equilibrada. En muchas de las intervenciones de la sesión plenaria se ha mencionado el centenario de la OIT, en 2019, y se ha instado a redoblar los esfuerzos por promover el trabajo decente, particularmente en el marco de la discusión de la Memoria del Director General sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Un hecho se impone a todos los Estados Miembros de la OIT: no habrá futuro del trabajo sin las mujeres.

Como todos sabemos, 2019 será el año del centenario de la OIT, y en esa reunión de la Conferencia se conmemorará este acontecimiento histórico. Mi país, Suiza, ha anunciado oficialmente su intención de presidir la reunión del centenario. Las autoridades de mi país han tomado nota con satisfacción de la voluntad expresada por el grupo de Europa Occidental de encomendar la presidencia de la reunión de 2019 al país que ha asumido la vicepresidencia gubernamental de la reunión de este año. Tengan la seguridad, señor Director General, estimados delegados y delegadas, que mi país y yo mismo haremos todo lo posible por contribuir al éxito de la reunión de la Conferencia del próximo año.

El Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Nuestra reunión está llegando a su fin. Como era previsible, ha sido intensa, en algunas ocasiones muy difícil, pero también productiva.

Recordarán quizás que el primer día que nos encontramos insté a todos los participantes a que trabajaran de forma constructiva con un espíritu de tripartismo orientado hacia la búsqueda de consensos, y demostrando respeto por las distintas opiniones y perspectivas. Y les pedí que actuaran así en pos de la consecución de los objetivos compartidos de la Organización Internacional del Trabajo. Y fue exactamente eso lo que todos ustedes hicieron. Prueba de ellos son los resultados obtenidos, que no habrían podido conseguirse de ninguna otra forma. Así pues, permítanme que comience felicitándolos a todos y agradeciéndoles sus esfuerzos.

Una vez más, el trabajo de estas dos últimas semanas ha sido la demostración más concreta posible de que el tripartismo funciona. No todo va siempre sobre ruedas, pero se avanza. El tripartismo no sólo añade valor al mundo del trabajo, sino que es el antídoto más potente para combatir las tendencias negativas que se ciernen sobre el debate público y político. Y ésa es sólo una de las razones por las que debemos fomentarlo, protegerlo y practicarlo.

Una parte importante de los trabajos de esta reunión de la Conferencia se ha centrado de forma directa o indirecta en las cuestiones de género, por lo que tomo ese tema como punto de partida y paso a describir la representación de género en esta reunión.

Hemos contado con la participación de 5 238 personas. En las delegaciones tripartitas nacionales, según hemos oído por informaciones de la Comisión de Verificación de Poderes, había un 32,7 por ciento de ministras, delegadas y asesoras. Este porcentaje ya es un avance. Representa una pequeña mejora en relación con 2017, pero con grandes diferencias entre grupos y regiones. Dejaré que sean ustedes quienes juzguen su importancia, ya que algunos participantes que hicieron uso de la palabra en el debate plenario estimaron que la información contenida en la Memoria que presenté a la Conferencia: *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad* no destacaba de manera completa y adecuada los progresos ya realizados. Pese a ello, creo que todos coincidimos en que ya no basta con seguir aplicando nuestras prácticas habituales, y que los cinco componentes básicos del nuevo impulso a favor de la igualdad fueron determinantes para acelerar los progresos, por lo que debemos dotarlos de mayor contenido; y eso será lo que haremos al dirigirnos hacia la culminación de la Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo el próximo año. En mi opinión, tal labor deberá contribuir a su vez a los resultados de la iniciativa relativa al futuro del trabajo por la sencilla razón de que el futuro del trabajo que queremos es, sin dudas, un futuro en donde haya plena igualdad.

En este contexto, el inicio este año de la negociación de las normas sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo ha tenido, obviamente, una gran relevancia. Esta mañana alguien dijo que se trataba de una labor ardua, lo cual no es sorprendente, porque las cosas realmente importantes pocas veces se obtienen con facilidad. Es cierto que existen varias cuestiones fundamentales que tendrán que resolverse en el curso del próximo año, pero tengo plena confianza, personalmente, en que se resolverán. Tengo confianza porque nuestro tripartismo seguirá siendo eficaz, como lo ha sido durante estas últimas dos semanas, y tengo confianza también porque lo que está en juego es algo muy importante. Se trata verdaderamente de un tema fundamental y no podemos correr el riesgo de fracasar.

El proceso de elaboración de normas ocupa un lugar central en el mandato y en el funcionamiento de la OIT, y es un proceso que se torna particularmente exigente ahora que la reunión de la Conferencia se organiza en un período de tan sólo dos semanas.

Por otra parte, nuestras otras dos discusiones, la discusión recurrente y la discusión general, han concedido igual importancia al examen de uno de los objetivos estratégicos de la OIT, el diálogo social, y de uno de sus principales medios de acción, a saber, la cooperación para el desarrollo.

Por lo que respecta a la primera, me parece importante que la OIT se mantenga alerta para que las discusiones recurrentes — que se han vuelto un elemento permanente de las reuniones de la Conferencia — cumplan efectivamente las funciones que hace tan poco les encomendó la Conferencia. Entiendo que eso fue precisamente lo que sucedió este año. Me parece importante decir también que las conclusiones que se han adoptado abordan muchas cuestiones sin limitarse a los temas habituales relativos al compromiso y el principio del tripartismo, por importante que sean. En ellas se han abordado asimismo los retos y las oportunidades que representan para el diálogo social los cambios transformadores en el mundo del trabajo. Y esto ha resultado ser una tarea aún más exigente, pero una tarea que es absolutamente necesario acometer. ¿Por qué? Porque ahora que nos aproximamos a la celebración de nuestro centenario, nos ayuda a entender un hecho innegable, a saber, que el tripartismo será sin duda fundamental para el futuro de la OIT y para el futuro del mundo del trabajo, pero los instrumentos, las nociones sustanciales y el alcance del tripartismo tendrán que adaptarse y evolucionar, como siempre lo han hecho, para poder cumplir su finalidad cabalmente en el futuro.

Por lo que respecta a la segunda, las conclusiones sobre la cooperación eficaz para el desarrollo difícilmente habrían podido ser más oportunas. El hecho de que la Asamblea General adoptara una resolución sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo mientras se estaba celebrando esta reunión de la Conferencia quizás parezca simbólico, pero yo creo que es mucho más que eso. Se trata de una medida política decisiva, que confirma la urgencia de que la OIT — un participante comprometido del sistema de las Naciones Unidas — siente las bases del camino futuro de su labor de cooperación para el desarrollo en las actuales circunstancias de constante cambio. Los principios rectores y la Hoja de ruta adoptados en esta reunión sin duda alguna responden a esa necesidad. Lo hacen de forma inmediata y concreta, y serán una guía esencial para las medidas que adopte la OIT con miras a contribuir a poner en práctica las decisiones adoptadas por la Asamblea General.

Quisiera añadir que he oído que varios delegados en esta reunión y también algunos miembros del Consejo de Administración transmitieron la preocupación y total determinación de los mandantes en cuanto a que las nuevas modalidades de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo no deberían en modo alguno ser un obstáculo para la función y la práctica del tripartismo en la OIT; a juicio de todos ellos, estas modalidades, por el contrario, deberían ayudar a difundir y generalizar el tripartismo en todo el sistema de las Naciones Unidas. Quisiera recordarles en este contexto el carácter verdaderamente extraordinario de la oportunidad que se nos presenta, puesto que la reforma del sistema de las Naciones Unidas ha sido diseñada para mejorar la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y que, a su vez, el trabajo decente ocupa un lugar central en dicha Agenda. Por consiguiente, si logramos trabajar con suficiente eficacia, podremos realmente cosechar lo que ya sembramos con la Agenda en 2015.

En la sesión de apertura dije que la Comisión de Aplicación de Normas era el puntal permanente de nuestra Conferencia, y resulta sumamente satisfactorio que este año, una vez más, tal Comisión haya culminado su labor exitosamente. Esto es algo sumamente importante. Es importante con respecto a las responsabilidades específicas de esta reunión, pero también con respecto a la iniciativa en curso relativa a las normas, que proseguirá hasta el próximo año cuando se celebre nuestro centenario, y ulteriormente. Quisiera señalar que la discusión que tuvo lugar en torno al Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo arrojó luz sobre uno de los desafíos que tiene esa iniciativa ante sí, a saber, velar por la plena pertinencia y eficacia de las normas de la OIT en este contexto de cambio transformador.

Como en oportunidades anteriores, el examen de casos individuales y la adopción de conclusiones sobre esos casos fue un logro de gran importancia, si bien a veces resultó difícil e incluso polémico. En este contexto resulta provechoso recordar el mensaje pronunciado por el Sr. Santos Calderón, Presidente de la República de Colombia, que nos honró con su presencia la semana pasada. Como algunos de ustedes recordarán, se refirió a la difícil relación entre Colombia y el sistema de control de la OIT durante muchísimos años. Esa relación difícil incluyó el rechazo, por parte del Gobierno, de las conclusiones de la OIT e incluso, como recordó el Presidente Santos Calderón, significó que su país estuvo a punto de ser objeto de una comisión de encuesta. Sin embargo, en la actualidad ha reconocido que ese sistema ha desempeñado una función evidente en la consecución de la paz y la justicia social en su país. Así pues, al actuar mancomunadamente para garantizar el apoyo tripartito pleno al logro de un sistema de control reconocido, tengamos presentes las enseñanzas que nos ha dejado la historia y dejémonos guiar por ellas, y no sólo por el fervor generado por una coyuntura específica. Se trata realmente de estar en el lado correcto de la Historia.

Además de la visita del Presidente Santos Calderón, en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de ayer — que giró en torno al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia — tuvimos el honor de recibir al Presidente Higgins de Irlanda y al Presidente Touadéra de la República Centroafricana. Sus discursos fueron vehementes testimonios de las realidades concretas en que se basa la afirmación de que la justicia social es una garantía necesaria para construir y preservar una paz duradera. Los dos presidentes nos transmitieron ecos de un pasado, plantearon indicadores para el futuro y nos recordaron las apremiantes responsabilidades del presente. Tenemos una deuda de gratitud con ellos, pero sobre todo, una deuda de actuar con hechos.

Una de estas responsabilidades es hacer todo lo posible, dentro del marco de nuestro mandato, para mejorar de manera concreta la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Las oportunidades para conseguirlo son reales, y yo no escatimaré esfuerzos a fin de aprovecharlas. Pero necesitaremos el apoyo dinámico de todos ustedes si queremos que los logros sean reales y significativos.

Estoy casi finalizando mis reflexiones sobre lo que hemos conseguido durante la reunión de la Conferencia de este año. Tengo la impresión de que algunos de ustedes tal vez teman que los someta a una larga arenga, retórica e innecesaria recordándoles la reunión del centenario de la Conferencia del próximo año, algo que probablemente ya no deseen escuchar. Quédense tranquilos: no lo haré, y no porque sea tarde y ustedes están cansados, sino porque sé que son conscientes de lo que se pondrá en juego cuando nos reunamos aquí nuevamente el próximo año para celebrar la 108.ª reunión de la Conferencia: nada menos que el futuro del trabajo que queremos y el futuro de la OIT.

Ahora permítanme concluir dando las gracias. Comenzamos esta reunión con una presidencia, la del Ministro Murad de Jordania, y la terminamos con otra, la de la Sra. Majali, también de Jordania. Ambos han dirigido nuestros trabajos de manera brillante; les agradecemos por ello y nos felicitamos por la sabiduría demostrada al elegirlos. Han contado, además, con el competente apoyo colegiado de tres excelentes Vicepresidentes: el Sr. Elmiger, del Grupo Gubernamental, la Sra. Gono, del Grupo de los Trabajadores, y el Sr. Mattar, del Grupo de los Empleadores. Así que extiendo a ellos también mi agradecimiento por haber compartido las responsabilidades.

Ya he dicho anteriormente que más de 5 000 representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores participaron en estas dos semanas de reunión. Han llegado de todas partes del planeta, han trabajado largas horas, de forma ardua y productiva. Así que también tenemos que agradecerles a ustedes su dedicación, su determinación, su perseverancia y, como ya he dicho, el espíritu de tripartismo que han demostrado.

Muchos de ustedes han expresado su agradecimiento a todas las personas que han facilitado y apoyado sus actividades, esto es, mis colegas de la secretaría de la OIT, los intérpretes, los técnicos, las personas que les han preparado comidas, el personal de seguridad, los jóvenes colegas que les facilitaron el acceso a las salas de reuniones — o que a veces les impidieron entrar en las salas —, y a todos aquellos que hemos tratado de hacerlos sentir cómodos y bienvenidos. Extiendo también, pues, mi agradecimiento a todos mis colegas por sus esfuerzos y por el compromiso demostrado. Son un gran motivo de orgullo para nuestra Organización Internacional del Trabajo. Les doy las gracias y les deseo un buen viaje de regreso a sus hogares.

La Presidenta
(original inglés)

Muchas gracias, Secretario General de la Conferencia, por su excelente discurso, que ha sido exhaustivo y una fuente de inspiración. Ahora, con su permiso, quisiera realizar algunas observaciones finales.

(La oradora prosigue en árabe.)

En primer lugar, me gustaría transmitirles el saludo del Sr. Murad, que tuvo que marcharse de Ginebra por motivos ajenos a su voluntad. También quisiera expresar mi agradecimiento y reconocimiento, una vez más, a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que han reiterado su confianza en Jordania para seguir presidiendo el resto de las sesiones de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera reafirmar que mi país, Jordania, bajo la égida de Su Majestad el Rey Abdalá II, se rige siempre por los nobles principios de nuestra Organización.

Junto con mis colegas, los miembros de la Mesa y la Secretaría de la Conferencia, he tenido el honor de contribuir al buen funcionamiento de la reunión de este año a fin de cumplir nuestros nobles objetivos.

El año que viene, por estas fechas, la Organización iniciará su segundo siglo de historia. Todos nosotros tendremos que prepararnos debidamente para celebrar este importante acontecimiento, que supondrá un nuevo impulso para que nuestra Organización pueda seguir desarrollando con éxito su labor durante otro siglo más en aras de la defensa de los derechos humanos, la aplicación de la justicia social y la consecución de sus objetivos y principios. De cara al futuro, deberemos hacer todo lo posible para que las normas y programas de la OIT sigan siendo pertinentes, sólidos y suficientes, y prepararnos adecuadamente para este segundo centenario. Todavía quedan retos pendientes: debemos comprometernos a hacer frente a los retos actuales y futuros y encontrar las soluciones apropiadas.

En la reunión de la Conferencia de este año hemos tenido el honor de escuchar las intervenciones de invitados de alto nivel, cuyos mensajes y declaraciones han aportado información importante y valiosa acerca de su visión sobre el futuro del trabajo, cómo debemos abordar la igualdad de género, el modo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los mecanismos para hacer frente al problema de la violencia y el acoso en el trabajo y la eliminación del trabajo infantil, entre otros temas que se han planteado durante la reunión de la Conferencia.

El Director General, Sr. Ryder, presentó su Memoria, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*. La Memoria del Director General ha sido recibida muy positivamente por todos los participantes, ya que se considera una Hoja de ruta que puede servir de base para establecer planes y estrategias en función de las circunstancias nacionales. El Sr. Ryder también señaló que únicamente a través del diálogo social podremos comunicarnos y escucharnos, y ello afecta por igual a gobiernos, empleadores y trabajadores.

Durante esta reunión de la Conferencia hemos tenido el honor de contar con la presencia de varios Jefes de Estado, que nos han aportado una visión clara. Por ejemplo, el Presidente de la República de Colombia, Sr. Santos Calderón, galardonado con el Premio Nobel de la Paz al haber logrado alcanzar un acuerdo para poner fin al conflicto más prolongado del continente americano, puso de relieve la importancia de la paz para conseguir mayor igualdad de oportunidades, igualdad de género y trabajo decente. Lo escuchamos atentamente cuando dijo que la paz es mucho más que silenciar los fusiles. Es un proceso que implica dimensiones políticas, económicas y sociales, y que guarda relación con la provisión de puestos de trabajo de calidad y la reducción de la pobreza y las desigualdades.

En la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo también se abordaron las oportunidades que brinda el trabajo decente para lograr la paz y la estabilidad. Se trataron diversos temas, como la importancia de crear oportunidades de empleo para los jóvenes que contribuyan a la consolidación de la paz. En particular, se destacó la necesidad de establecer buenas alianzas.

En el marco de la Cumbre se celebró una mesa redonda de alto nivel que contó con la participación, entre otros invitados, del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Sr. Grandi. Éste explicó los distintos desafíos a los que se enfrentan muchos países, como el Líbano, Jordania y Turquía, y señaló algunas posibles soluciones. Además, tuvimos el honor de escuchar la intervención del Presidente de Irlanda, Sr. Higgins, quien defendió la necesidad de que el mundo entero escuchara el mensaje de la OIT. Encomió la aspiración de la OIT de formar parte de los esfuerzos para establecer una nueva arquitectura mundial de mantenimiento de la paz a todos los niveles. Señaló que la inversión en programas de consolidación de la paz basados en los derechos no sólo salvará vidas, sino que también brindará al mundo un sinfín de posibilidades de desarrollo y prosperidad humanos. La paz depende de una solidaridad internacional provista de altura intelectual y cimentada en suficientes nociones básicas de economía, que tenga como objetivo el logro de la justicia social y la igualdad en todas sus formas: igualdad de género, igualdad económica e igualdad de oportunidades. También tuvimos el honor de recibir la visita del Presidente de la República Centroafricana, el Sr. Touadéra, quien se refirió a los distintos desafíos a los que se había enfrentado su país y el modo en que se habían superado, entre otras cosas gracias a la asistencia prestada por la Oficina.

También se organizaron diversos eventos, como el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, que coincidió con el vigésimo aniversario de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil. Todos los oradores invitados, entre los que se encontraba el Sr. Satyarthi, Premio Nobel de la Paz, dijeron que es necesario proseguir los esfuerzos para hacer frente a los distintos desafíos que plantea el trabajo infantil con miras a su erradicación.

Cabe mencionar que la Organización Árabe del Trabajo también organizó un importante evento en apoyo de los empleadores y los trabajadores de los territorios árabes ocupados (incluido el territorio palestino ocupado). Este evento supuso un gesto de solidaridad y reiteró, como se ha recordado en el Anexo a la Memoria del Director General, que la ocupación es uno de los motivos principales del deterioro de la situación económica en los territorios árabes ocupados, que el diálogo contribuirá a mejorar la situación y a crear puestos de trabajo decente en la región, y que todas las organizaciones y todos los Estados deben proseguir sus esfuerzos con miras a alcanzar este objetivo.

La mayor parte de nuestras labores se han llevado a cabo en el marco de comisiones técnicas. Todos nosotros hemos seguido muy de cerca los debates e intervenciones que han tenido lugar en el seno de las comisiones técnicas, durante largas jornadas de trabajo, en ocasiones hasta la medianoche e incluso hasta altas horas de la madrugada.

Comenzaré por la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, que adoptó unas conclusiones sumamente importantes y productivas dirigidas a reforzar el diálogo social de modo que los interlocutores sociales puedan seguir aumentando

la eficacia de dicho diálogo. Los resultados obtenidos por la Comisión no pueden considerarse únicamente herramientas para encarar los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo. Resultan fundamentales para responder a un fenómeno muy importante al que se refirió el Director General en su discurso inaugural, a saber, que cada vez nos resulta más difícil comunicarnos; sin embargo, es fundamental que nos escuchemos unos a otros con atención. Finalmente, la Comisión acordó conclusiones prácticas y consensuadas y los interlocutores sociales reiteraron su compromiso con los principios del diálogo social y el tripartismo en la elaboración de políticas. El mandato que se le ha encomendado a la OIT es de gran importancia, en particular ante la próxima celebración del centenario de la Organización, y está en consonancia con la Agenda 2030 y los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mantuvo su primera discusión. Como dijo el Secretario General de la Conferencia en su discurso inaugural, a la OIT se le presentan contadas oportunidades de negociar nuevas normas. Todos conocemos la importancia de este tema, y sabemos que llega en un momento muy pertinente. Es por ello que los distintos Grupos necesitan ponerse de acuerdo con respecto a los pasos que irán dando para lograr un nuevo convenio sobre la violencia y el acoso contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Se trata de una tarea ingente en sí misma.

La Comisión está convencida de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son fenómenos universales y que sus efectos y consecuencias alteran profundamente la vida de las familias y las personas. Los debates fueron de gran alcance y, algunas veces, incluso apasionados, lo que no es de extrañar dado que es la primera vez que la OIT negocia normas del trabajo sobre un tema tan complejo y pluridimensional. Algunos participantes estimaron que las definiciones no siempre eran suficientemente precisas, mientras que otros consideraban que ofrecían cierta flexibilidad para así poder aplicarse en distintos contextos nacionales. Nos queda aún un largo camino por recorrer para adoptar un instrumento, pero por lo menos hemos establecido cimientos sólidos para continuar la discusión el próximo año.

La Comisión de Aplicación de Normas, por su parte, representa una piedra angular del mecanismo de las normas internacionales del trabajo, un eficiente sistema, único en su género, por el que se procura garantizar el cumplimiento de las normas de la OIT por parte de los países. La Comisión examinó 24 casos individuales y la Conferencia ha procedido a la aprobación de su informe y la adopción de sus conclusiones, tal como nos han sido presentados.

La Comisión de la discusión general sobre la cooperación eficaz para el desarrollo mantuvo intensos debates sobre el futuro de las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. Algunos miembros de esta Comisión se refirieron no sólo a los importantes desafíos sino también a las grandes oportunidades que pueden traer aparejados los cambios sociales, económicos y ambientales que se están produciendo en el mundo del trabajo. Otros hicieron mención de las consecuencias y efectos colaterales de los conflictos y los desastres, que han ocasionado pérdidas y desplazamientos, y subrayaron asimismo la afluencia de refugiados en gran escala que han tenido que afrontar algunos países. Tales responsabilidades deben compartirse de forma más previsible y equitativa. Las conclusiones adoptadas por la Comisión también son sumamente pertinentes.

Quisiera ahora reiterar mi agradecimiento y reconocimiento a todos quienes trabajaron en las distintas comisiones, a los delegados que participaron en los debates, y también a los equipos técnicos y administrativos que han hecho todo lo que estaba a su alcance para facilitar la labor de las comisiones.

En otro ámbito, la Conferencia aprobó las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) presentadas por los representantes del Grupo de la Gente de Mar, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial. Además derogó seis convenios y retiró tres recomendaciones.

El mundo entero se enfrenta hoy a enormes dificultades y a circunstancias de gran complejidad en el plano socioeconómico. Algunos países afrontan también crisis políticas. Todas estas circunstancias han aumentado las tasas de desempleo, especialmente de las mujeres. Es por ello que debemos trabajar mancomunadamente, dejando que la OIT nos muestre el camino, a fin de conseguir fondos suficientes que permitan a la Organización — en cooperación con sus asociados — afrontar efectivamente los retos que se nos plantean.

Quisiera expresar mi agradecimiento al Sr. Elmiger, Vicepresidente gubernamental; al Sr. Mattar, Vicepresidente empleador, y a la Sra. Gono, Vicepresidenta trabajadora. Todos ellos han demostrado gran solidaridad y es para mí un gran orgullo que hayamos trabajado juntos. Les ruego que acepten mi sincero agradecimiento.

Quisiera también agradecerle al Sr. Ryder y transmitirle mi reconocimiento por los grandes logros obtenidos durante su primer mandato. No podríamos estar en mejores manos. Y confío plenamente en que, con él como Director General de nuestra noble Organización, podremos avanzar y superar los nuevos desafíos del futuro.

(La oradora continúa en inglés.)

Antes de concluir quisiera asimismo agradecer a varias personas por la asistencia que me han prestado: al Sr. Llobera, Director de los Servicios de Secretaría; a la Sra. Dimitrova, Secretaria de la Mesa de la Conferencia, y a su equipo, a saber, la Sra. Peniche, la Sra. Ontal y la Sra. Mbinkar-Gondo; a la Sra. Juvet-Mir, Jefa de Protocolo, y a su equipo, y también al equipo que ha colaborado conmigo y con el Sr. Ministro, que me antecedió, la Sra. Hamed y la Sra. Zayed.

(La oradora continúa en árabe.)

Me gustaría también transmitir mi profundo agradecimiento a todo el personal técnico, administrativo y logístico, a todos los que han permitido que esta reunión de la Conferencia fuera un éxito, a los intérpretes que nos han facilitado la labor y a todos los que han participado en nuestras actividades.

Para finalizar, quisiera volver a referirme al discurso pronunciado por Su Majestad el Rey Abdalá II en la 91.ª reunión de la Conferencia. En esa oportunidad dijo que se conoce al trabajador por el trabajo que hace, que las generaciones futuras conocerán a la OIT por la fuerza de su compromiso en favor de la paz, la igualdad y la justicia; que con el fruto de nuestro trabajo podemos lograr lo que creemos que es justo, y que unidos en una actitud de respeto mutuo, seremos capaces de alcanzar nuestro objetivo.

El Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Antes de que la Presidenta clausure la 107.ª reunión de la Conferencia, tenemos una labor muy importante que realizar. Por mucho tiempo ha sido tradición de la Conferencia obsequiar a su Presidente un mazo, que lleva grabada una dedicatoria. Es, desde luego, un símbolo de autoridad, pero representa, sobre todo, el aprecio que todos manifestamos por el maravilloso trabajo que usted ha realizado al frente de esta reunión. Tengo pues el honor de entregar a la Presidenta el mazo de la Conferencia.

La Presidenta
(original inglés)

Quisiera expresar mi agradecimiento al Secretario General de la Conferencia. Utilizo este mazo para declarar clausurada la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión y se clausura la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las 17.35 horas.)