



Vigésima sesión

Miércoles 18 de junio de 2003, a las 10 h. 40

Presidentes: Sr. Wamalwa y Sr. Noakes

**RATIFICACIÓN DE TRES CONVENIOS INTERNACIONALES
POR MOZAMBIQUE**

Original inglés: El PRESIDENTE (Sr. Wamalwa) — declaro abierta la vigésima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Voy a dar la palabra ahora al Secretario de la Mesa de la Conferencia para que haga un anuncio.

Original francés: El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA — Es para mí un honor anunciar a la Conferencia que el 16 de junio del presente año el Director General registró la ratificación por Mozambique del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y (núm. 29), del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

**INFORME DE LA COMISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:
PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ADOPCIÓN**

Original inglés: El PRESIDENTE — Vamos a pasar al examen del informe de la Comisión de los Recursos Humanos: Formación y desarrollo de los recursos humanos — revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), que figura en dos Partes (I y II) en *Actas Provisionales* núm. 19.

La Mesa de la Comisión estaba compuesta de la manera siguiente: Presidente, el Sr. Chetwin (miembro gubernamental, Nueva Zelanda); Vicepresidente empleador, el Sr. Renique (Países Bajos); Vicepresidenta trabajadora, la Sra. Yacob (Singapur) y la Ponente, la Sra. Allones (miembro gubernamental, Filipinas).

Tengo el agrado de dar la palabra a la Sra. Allones para que presente el informe.

Original inglés: Sra. ALLONES (*delegada gubernamental, Filipinas; Ponente de la Comisión de los Recursos Humanos*) — Es para mí un privilegio presentar el informe del primer debate de la Comisión de los Recursos Humanos. La labor de esta Comisión fue dirigida de forma competente por el Sr. Chetwin, miembro gubernamental de Nueva Zelanda. Sus amplios conocimientos, su gran experiencia y su impecable sentido del humor lograron que la Comisión llevara a cabo su labor con ánimo de cooperación, profundo respeto y en el marco de un verdadero diálogo social.

El Vicepresidente empleador, Sr. Renique, de los Países Bajos, y la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Yacob, de Singapur, también aportaron su dirección de forma

profesional. Damos las gracias asimismo a la Secretaría de la Comisión, que trabajó con gran eficacia, y al Sr. Henriques, representante del Secretario General por su dedicación, compromiso y asistencia. El apoyo del resto de los miembros de la Secretaría, y en particular del asesor jurídico, fue indispensable para poder concluir la labor de nuestra Comisión, sobre todo en la fase de redacción final de proyecto de conclusiones de la Comisión.

Celebramos 15 sesiones. El informe pertinente, que incluye las conclusiones de la Comisión, figura en *Actas Provisionales* núm. 19.

El Consejo de Administración, a la luz de los grandes cambios registrados en la economía, en la sociedad y en el mundo del trabajo desde la aprobación del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y de la Recomendación correspondiente núm. 150, decidió en su 280.^a reunión (marzo de 2001) incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto para el primer debate sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación con miras a adoptar una norma revisada en 2004.

El Consejo de Administración observó que había que elaborar un instrumento más dinámico y con mayor aplicabilidad al que los Estados Miembros pudieran recurrir al elaborar y poner en práctica las políticas relativas al desarrollo de recursos humanos y la formación integradas en las políticas macroeconómicas y estructurales, en particular las destinadas a mejorar la empleabilidad, a crear trabajo decente y a generar crecimiento económico.

El apoyo brindado a la elaboración de un instrumento dinámico y amplio, que adoptaría la forma de una recomendación, demostró asimismo que era preciso abordar determinados temas y aspectos conexos. Primero, la definición de la responsabilidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales en el desarrollo de los recursos humanos y la formación. Segundo, la conveniencia de que se tuvieran en cuenta las consecuencias socioeconómicas y las necesidades de los individuos, de las empresas y de la sociedad. Tercero, la necesidad de destacar la capital importancia de la enseñanza inicial, de la alfabetización y de la formación permanente. Cuarto, el reconocimiento de los conocimientos adquiridos a todos los niveles, incluso fuera del marco académico. Y, por último, la necesidad de centrarse en las oportunidades de desarrollo de los recursos humanos y de la formación para quienes tienen necesidades especiales, por ejemplo, mujeres, jóvenes, discapacitados, personas de edad avanzada, trabajadores migrantes, trabajadores de la economía informal y trabajadores rurales.

Para orientar sus debates, la Comisión tuvo ante sí los Informes IV (1) y IV (2). El Informe IV (1) incluía un

análisis de la legislación, las políticas y las prácticas relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación en muchos Estados Miembros. El Informe IV (2) incluía las respuestas de los gobiernos de 96 Estados Miembros y de unas 40 organizaciones de empleadores y trabajadores. También contenía los proyectos de conclusiones que servirían de base para la discusión. Esos informes resultaron ser sumamente útiles para los debates de la Comisión.

Los proyectos de conclusiones elaborados tras la presente ronda de deliberaciones representan un avance considerable en relación con el instrumento de 1975. Recogen los esfuerzos de los interlocutores sociales por lograr un instrumento equilibrado, amplio y que dé respuesta a los retos actuales y emergentes, y determinan que las personas son el elemento principal de los planteamientos relativos al desarrollo de los recursos humanos.

El Preámbulo establece los principios básicos que era preciso incluir en ese instrumento. Primero, que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen en gran medida a promover los intereses de las personas, de las empresas, de la economía y del conjunto de la sociedad. Segundo, que los interlocutores sociales deben desempeñar su función y tienen que asumir una serie de compromisos respecto del apoyo a la formación permanente. Tercero, que las políticas de educación, formación y aprendizaje permanente deben formar parte integrante de las políticas y los programas económicos, sociales y laborales. Y, por último, que muchos países en desarrollo deben recibir asistencia para poder formular, financiar y aplicar políticas modernas de educación y formación, a fin de alcanzar el desarrollo y el crecimiento económico que les permitan lograr el objetivo de un trabajo decente para los trabajadores en todo el mundo, objetivo prioritario de la Organización Internacional del Trabajo.

El establecimiento de estos cuatro principios se hizo en el contexto de los valores y principios de la OIT, por eso el Preámbulo hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a convenios y recomendaciones fundamentales en materia de recursos humanos y formación.

La Comisión se esforzó por definir, por vez primera en un instrumento de la OIT, conceptos fundamentales como empleabilidad o formación permanente. Se pretendía aportar una contribución útil a la actual ampliación de conceptos e ideas, no sólo en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación sino también en el contexto más amplio de la formación y el trabajo, mediante un entendimiento común.

El acuerdo de alentar a los Estados Miembros a establecer un sistema para el reconocimiento y la certificación de las capacidades era una iniciativa esperada desde hacía largo tiempo. La Comisión aprobó por unanimidad la disposición de que las capacidades, los conocimientos y los instrumentos de los trabajadores fueran transferibles y pasaran a formar parte del sistema docente oficial. Sobre todo, habida cuenta de la expansión de la economía informal en algunos Estados Miembros.

La Comisión puso mucho empeño en alentar a los Estados Miembros a reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos. También se trató de determinar la participación de los gobiernos y de los interlocutores sociales en la elaboración de estrategias nacionales para la educación y la formación así como en

las actividades que permitan asegurar el acceso universal a la formación permanente.

En las conclusiones se dan directrices claras para la formulación y la aplicación de políticas, estrategias y programas de formación y educación, así como para el establecimiento de servicios de apoyo que mejoren otros tipos de formación, refuercen el diálogo social y promuevan el acceso de personas y de grupos vulnerables y marginados con necesidades especiales. Muchos oradores mencionaron la promoción del principio de igualdad de oportunidades en la educación para hombres y mujeres, por ello la discriminación por motivo de género ha sido una cuestión recurrente en las conclusiones. Esos comentarios no sólo se referían a la prestación de servicios de educación y formación sino también a los servicios de apoyo y a la formación permanente en el marco del desarrollo de los recursos humanos.

También se valoró el importante papel que desempeñan los profesores y el personal docente, la utilidad de las infraestructuras y los medios necesarios para el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, la necesidad de formular y aplicar mejores prácticas tanto tradicionales como no tradicionales, y la contribución del diálogo tripartito en la formulación de políticas eficaces y en la elaboración de programas adecuados para el desarrollo de los recursos humanos y la formación. Las conclusiones mencionan por primera vez la importante función que desempeñan las empresas en la formación y en la recalificación de los trabajadores, porque favorece la creación de empleo y el crecimiento económico. Las conclusiones, de manera muy oportuna, prevén la cooperación técnica para el desarrollo de los recursos humanos y la formación, a fin de potenciar los beneficios de la cooperación entre gobiernos. Indican que es indispensable compartir la experiencia en cuestiones técnicas así como los modelos de mejores prácticas en el plano internacional, y que es preciso aportar asistencia financiera y otras formas de cooperación si queremos crear capacidad nacional con miras a apoyar el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

Las conclusiones son coherentes y claras. Están orientadas al trabajo decente y a la inclusión social mediante actividades de formación y educación. En la medida de lo posible, se recomienda que esas actividades sean accesibles para todos, trabajadores, desocupados y grupos y personas marginados o con necesidades especiales. En ellas también se alienta a los Estados Miembros a estudiar todas las necesidades y problemas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos y la formación de los empleados del sector público. La Comisión considera que el desarrollo de los recursos humanos mediante la formación y la educación es la mejor manera de promover la empleabilidad y la productividad, así como de crear empleo y fomentar el crecimiento económico.

En nuestra última sesión, el Director General señaló el reto que suponía para nosotros, los mandantes de la OIT, ponernos al servicio de la sociedad con el noble objetivo de ayudar a dar respuesta a uno de los principales problemas del mundo actual, a saber, la erradicación de la pobreza. En palabras del Sr. Somavia, es preciso crear puestos de trabajo si queremos dar respuesta al problema de la pobreza.

La labor de nuestra Comisión se llevó a cabo teniendo presente la idea de que, en cierto modo, nos incumbía la responsabilidad de asegurar que los trabaja-

dores estuvieran preparados para ocupar los puestos de trabajo que les esperaban. Con este espíritu, es para mí un orgullo recomendar que se apruebe el documento presentado por la Comisión de los Recursos Humanos.

Original inglés: Sr. RENIQUE (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Países Bajos; Vicepresidente empleador de la Comisión de los Recursos Humanos*) — Es para mí un honor presentar las opiniones de los empleadores sobre el informe y las conclusiones de la Comisión de los Recursos Humanos. Es un honor porque el desarrollo de los recursos humanos y la formación son un tema de importancia capital para nuestras empresas. Ya lo era en 1975, cuando se aprobó la Recomendación núm. 150 en vigor, pero desde entonces ha quedado claro que el desarrollo de los recursos humanos no es sólo una herramienta sino una política vital que puede determinar, en último término, si la estrategia de las empresas va a dar buenos resultados. El factor humano se ha convertido en un elemento competitivo clave.

Sólo eso hubiese sido un motivo suficiente para revisar la Recomendación actual, pero además se han producido una serie de acontecimientos que lo han hecho aún más necesario. A continuación mencionaré los más importantes. En primer lugar, la necesidad de contar con un instrumento que sea más dinámico que el ya existente, que fije más metas y principios que fórmulas operativas detalladas y que permita a los Miembros y a los interlocutores sociales hacer frente a los rápidos cambios que se están produciendo tanto en el plano organizativo como en el tecnológico. En segundo lugar, la relación cambiante entre el mercado de trabajo y la educación, que deja obsoleto el concepto de modelos de planificación. Si alguna vez se consideró que la educación era una preparación definitiva para un empleo bien definido y para toda la vida, actualmente, desde luego, no. El significado de la educación ha cambiado y ahora permite a los jóvenes adquirir una serie de competencias que les sirven de base para un aprendizaje permanente. En tercer lugar, la capacitación del individuo para ser artífice y arquitecto de su propio aprendizaje y desarrollo. En cuarto lugar, las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías respecto del aprendizaje, la educación y la formación. En quinto lugar, el reconocimiento del diálogo social como elemento catalizador importante que engloba a todas las partes interesadas — gobiernos, interlocutores sociales, empleadores y trabajadores — en las políticas y su aplicación en el ámbito de la educación, el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

En cuanto a la importancia del diálogo, quiero subrayar que éste no consiste en una mezcla de las responsabilidades de los actores que participan en él. Estamos convencidos de que, para lograr buenos resultados y sinergias, es fundamental respetar las diferencias que existen entre la responsabilidad de los gobiernos y la de cada uno de los interlocutores sociales. De lo contrario, el diálogo pronto se convertirá en algo confuso e, incluso, contraproducente.

Hay una cláusula en las conclusiones que expresa muy bien las distintas responsabilidades y reza así: «El instrumento debería reconocer que la realización de la educación y del aprendizaje permanente se basa en el compromiso explícito por parte de los gobiernos de intervenir en la mejora de la educación y la formación en todos los niveles, por parte del sector privado de

formar a los trabajadores, y por parte de las personas de desarrollar sus propias actitudes y carreras».

El diálogo y las asociaciones deberían desarrollarse en el contexto de ese marco bien definido de responsabilidades. Permítanme citar algunos ejemplos. El gobierno puede prestar apoyo a las empresas, por ejemplo, ofreciéndoles créditos para la formación de las personas que tienen menos capacidades o incentivos fiscales generales para invertir en la formación, pero el gobierno no debería interferir en ningún caso en las empresas. Un segundo ejemplo: los interlocutores sociales tienen que respetar siempre el hecho de que las consultas en las que intervienen pueden no conllevar un cambio en la situación pues, al final, son los gobiernos los que deben plasmar los resultados en políticas o programas, que se han de someter a procedimientos democráticos y a la aprobación parlamentaria.

Ahora bien, dicho esto, hay muchas cosas que pueden hacerse en materia de cooperación. Una de las nuevas perspectivas en las conclusiones propuestas es la importancia de recibir una buena educación inicial como punto de partida óptimo para un aprendizaje permanente durante la carrera. En efecto, desearíamos instar a los gobiernos a que refuercen la interacción entre la educación previa al empleo y la formación posterior. Se deben construir muchos puentes sólidos. En las conclusiones se mencionan algunas medidas, como mantener un diálogo constante sobre los programas de enseñanza para que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, aplicar y utilizar un marco nacional de calificaciones, o facilitar información y orientación sobre la iniciativa empresarial.

A todas ellas me gustaría añadir algunos otros ejemplos, como llevar profesores invitados de un determinado sector a los centros de formación profesional y las universidades, lograr la participación de expertos empresariales en el control de la calidad de los centros de formación profesional o estimular distintas formas de aprendizaje en que se vincule la enseñanza en las escuelas con la experiencia formativa en una empresa.

Precisamente durante esta reunión de la Conferencia, el 12 de junio, mi organización de empleadores aprobó un documento de política titulado «Educación 2010» en el que ese enfoque era una de las cuestiones principales. Somos conscientes de que ello exigirá esfuerzos adicionales de nuestros miembros, pero estamos convencidos de que es realmente necesario estrechar los vínculos existentes entre la educación profesional y superior y el entorno empresarial para que el sistema educativo sea más dinámico y responda mejor a las necesidades de las empresas.

Quizá la discusión que mantuvimos sobre el derecho a la educación y la formación deba situarse más explícitamente en el contexto de las distintas funciones que desempeñan el Estado y los interlocutores sociales. Que no haya malentendidos. Los empleadores también apoyan plenamente el concepto de un acceso amplio al derecho de la educación y la formación, y una vez más en las conclusiones nos hemos comprometido a proporcionar formación en materia empresarial a nuestros empleados. Pero, al mismo tiempo, es evidente que, a menos que los gobiernos estén dispuestos a correr con todos los gastos, los distintos actores tendrán que asumir su responsabilidad y proporcionar, dependiendo de la cuestión que tratemos, el derecho a la educación o el acceso universal a la formación. El próximo año vendremos sin duda con una

propuesta para respetar plenamente la ambición del derecho a la educación y la formación, teniendo en cuenta al mismo tiempo las distintas responsabilidades. Y, como indican las conclusiones extraídas hasta el momento, ello va aparejado al compromiso de los trabajadores de aprovechar las oportunidades e invertir en su propia preparación de cara al empleo.

En tercer lugar, desearía agradecer la atención prestada a la dimensión económica y social del desarrollo de los recursos humanos y la formación. El proyecto de instrumento alienta a los miembros a definir políticas sobre ese tema que atiendan «por igual a los objetivos económicos y a los objetivos sociales, en el contexto de la economía mundializada y de una sociedad basada en los conocimientos y las calificaciones, haciendo hincapié en el desarrollo económico y social equilibrado, el trabajo decente, la inclusión social y la reducción de la pobreza».

En ese sentido, felicitamos a la Comisión por haber incluido información y directrices sobre la iniciativa empresarial en el contexto de la orientación y el asesoramiento de los jóvenes.

El enfoque equilibrado no sólo es importante para las políticas nacionales, sino que también puede orientarnos sobre la manera de abordar las necesidades y las demandas derivadas de la globalización de la economía. Este proceso forma parte de la vida económica, pero todos los protagonistas tienen que examinar atentamente dónde pueden surgir necesidades sociales como consecuencia de este proceso y, en especial, cómo la educación y la formación pueden servir de apoyo a los ajustes que se han de realizar para que todos los países y todas las personas puedan beneficiarse de un proceso que, a una escala sin precedentes, está permitiendo que los bienes y servicios sean cada vez más accesibles y asequibles en todo el mundo.

Permítanme decir también unas palabras sobre la importancia del factor humano. En nuestra opinión, no se trata de fijarse exclusivamente en las necesidades de las personas, sino de reconocer que el factor humano es decisivo para poner en práctica las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo. Se trata asimismo de reconocer que la motivación, la creatividad y la iniciativa empresarial no se pueden fabricar con máquinas o programas informáticos. Esto pone de manifiesto que el trabajo no es una mercancía, sino una actividad desempeñada por personas que pueden marcar la diferencia entre lo bueno y lo excelente o entre lo creativo y lo audaz, por una parte, y lo conformista y lo desentendido por otra. Cuando decimos que las empresas desempeñan una función docente estamos recalcando la importancia del factor humano.

Asimismo, al igual que el trabajo no es una mera mercancía, las empresas tampoco son una mera máquina de pagar salarios. El empleador es un empresario guiado por una idea, por la convicción de que existe un nuevo mercado. Los que emprenden por primera vez una aventura empresarial arriesgan generalmente todos sus ahorros y activos para convertir su idea en una realidad, y aquí es precisamente donde los recursos humanos entran en escena. Quisiera también aludir al discurso de Su Majestad el Rey Abdallah II de Jordania ante esta Conferencia Internacional del Trabajo. Su Majestad el Rey Abdallah se refirió a las tecnologías y a los mercados, a lo que yo añado las empresas, como herramientas, pero herramientas importantes, ya que «han permitido que los pueblos del mundo reúnan sus energías y sus talentos».

Desde luego, las empresas pueden considerarse un lugar de encuentro para los empresarios inspirados y los trabajadores dedicados con visión empresarial. El desarrollo del talento de todos contribuye tanto a la realización de los sueños del empresario como al enriquecimiento y a la superación profesional de los empleados.

Este mismo espíritu puede aplicarse a la formación que se ofrece a los países en desarrollo. Se suele decir que es mejor enseñar a alguien a pescar que darle un pescado todos los días. Por este motivo, tal como concluimos, es importante prestar ayuda técnica y financiera a los países en desarrollo para que puedan fortalecer sus sistemas educativos y de formación. Por otro lado, mientras no pueda ofrecerse una educación básica plena, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían esforzarse conjuntamente por alentar a los empleados a inscribirse en los programas de educación básica para adultos con el fin de que subsanen sus carencias y mejoren sus aptitudes básicas.

El hecho de estar en la curva del aprendizaje es el aspecto más importante del aprendizaje y del desarrollo de los recursos humanos, y esto puede considerarse desde la perspectiva de las personas, de las empresas y de los países. Todo el mundo se encuentra en algún punto de esta curva del aprendizaje e, independientemente del nivel alcanzado en un determinado momento, siempre se sigue ascendiendo si se tiene motivación y se realizan los esfuerzos necesarios. En todos los ámbitos, lo ideal es que existan condiciones que fomenten el aprendizaje. Me refiero al apoyo a la formación de los trabajadores por parte de sus empleadores, a la elaboración de políticas económicas óptimas y a la creación de eventuales incentivos fiscales para las empresas, así como al apoyo a los países en desarrollo por parte de la comunidad internacional. No obstante, también deseo recalcar que, en cada caso, el protagonista principal debe escoger debidamente sus prioridades. El empleado también tiene que poner de su parte para mejorar su empleabilidad. Las empresas tienen que conceder máxima prioridad al desarrollo de los recursos humanos en sus estrategias y, por último, los países en desarrollo han de conseguir que la educación y la formación sean el estandarte de sus políticas nacionales.

Como último tema de fondo, deseo hacer referencia al amplio consenso alcanzado en la Comisión sobre el hecho de que la educación oficial no es la única vía para mejorar la formación. Esto parece obvio, pero, desde que contamos con sistemas nacionales de educación, parece que nos olvidamos de las numerosas formas no oficiales de enseñanza que han existido en todas las culturas para transmitir conocimientos, aptitudes y valores a las generaciones siguientes.

Agradecemos encarecidamente la atención renovada que se está prestando al aprendizaje no oficial y la creación de instrumentos de evaluación destinados a reconocer las competencias adquiridas a través del aprendizaje no oficial. Asimismo, durante la vida laboral también se adquieren muchas aptitudes y competencias. El hecho de reconocer que el lugar de trabajo es un lugar de aprendizaje puede abrir nuevas perspectivas, especialmente en el caso de aquellos empleados que tienen más facilidad para adquirir conocimientos prácticos y que nunca consiguieron salir adelante en el entorno escolar, donde prevalecen los conocimientos teóricos. De esta forma, pueden retomar su formación y sentirse motivados para inscribirse en cursos que les permitan consolidar las compe-

tencias adquiridas a través de la experiencia y obtener certificaciones oficiales de las mismas. El hecho de reconocer que el lugar de trabajo es un lugar de aprendizaje también supone reconocer las formas no oficiales de aprendizaje que existen en el seno de las pequeñas y medianas empresas. En efecto, en las empresas, prevalece la formación y el aprendizaje personalizado sobre las enseñanzas oficiales. Este hecho debería tenerse más en cuenta, especialmente en los estudios y estadísticas sobre la formación que proporcionan las pequeñas y medianas empresas.

Desde un punto de vista más general, estamos muy a favor de estimular la diversificación de los métodos de formación, tal y como se propone en las conclusiones, ya que creemos que el hecho de contar con un amplio abanico de respuestas para resolver las necesidades de desarrollo de los recursos humanos favorece tanto a las empresas como a los trabajadores. También apoyamos la propuesta de optimizar las nuevas tecnologías.

En nuestras sesiones de la Comisión, el portavoz de los trabajadores se refirió en reiteradas ocasiones a las respuestas del cuestionario. Antes de terminar, quisiera demostrar que también nosotros hemos leído las respuestas con mucha atención y hemos comprobado que contienen detalles muy interesantes. Pido disculpas por escoger únicamente determinados detalles, lo que puede dar una idea completamente equivocada de las respuestas en su conjunto; sin embargo, es demasiado tentador no hacerlo.

Les daré tres ejemplos, y quizás el próximo año deberíamos plantearnos dar un premio a la respuesta más original a los cuestionarios de la OIT. El primer ejemplo es la propuesta de emprender investigaciones «sobre calificaciones tradicionales en desuso como la herrería...». El segundo ejemplo es muy interesante, ya que dice que las empresas deberían figurar entre los «grupos vulnerables», lo que nos parece una buena idea. El tercer ejemplo, es la afirmación de que los gobiernos son los responsables de la educación básica y los niños, incluidas las niñas, deberían tener acceso a la misma.

Deseo dar las gracias al Sr. Chetwin, el Presidente de nuestro Comité, así como a la Sra. Allones, quien ha sido una Ponente eficiente y constructiva, aunque sólo haya participado activamente en el debate. Asimismo, deseo dar las gracias a la Oficina, al Grupo de los Empleadores y a la OIE por el apoyo que nos han prestado. Quisiera mencionar expresamente al Sr. Eric Oeschlin y darle las gracias a él y a todo el Grupo de los Empleadores, así como al Grupo de los Trabajadores, liderado por la Sra. Jacob, y a los representantes gubernamentales. Sin la ayuda de todos ellos no hubiéramos podido celebrar nunca un debate tan interesante y el informe no hubiera sido tan equilibrado.

Para concluir, me complace anunciar que el Grupo de los Empleadores puede apoyar el informe y las conclusiones de la Comisión de los Recursos Humanos.

Original inglés: Sra. YACOB (*delegada de los trabajadores, Singapur; Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de los Recursos Humanos*) — Es con sumo placer que les presento las opiniones de los trabajadores sobre la labor desempeñada por la Comisión de los Recursos Humanos.

En su Memoria a la Conferencia, *Superar la pobreza mediante el trabajo*, el Director General trazó las grandes líneas de algunas estrategias esenciales para aliviar la pobreza, una de las cuales es la promoción del desarrollo

de competencias profesionales para asegurar un sustento duradero. El Director General tomó nota del papel decisivo que la formación cumple por lo que se refiere a mejorar la productividad, incrementar el ingreso y asegurar un acceso equitativo a las oportunidades de empleo. También subrayó que la formación ya no es una inversión que se hace puntualmente al comenzar la vida de trabajo, sino que se trata de un proceso de aprendizaje permanente en el curso del cual las competencias se revisan y adaptan constantemente. Podemos, pues, referirnos con toda confianza a estos pasajes de la Memoria del Director General para explicar la filosofía que ha guiado las deliberaciones de la Comisión de los Recursos Humanos.

Por cierto, la educación y la capacitación profesional son importantes para aliviar la pobreza, no sólo en los países en desarrollo sino también en los países desarrollados. En efecto, la brecha cada vez mayor que se observa en los ingresos traduce la estrecha correlación que existe entre el nivel de educación de la persona y sus competencias profesionales e ingresos.

Valga insistir en que las inversiones en el desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional es crucial para que tanto las personas como las empresas y los países sobrevivan y prosperen. En una economía del conocimiento, el mayor valor no reside únicamente en los activos o recursos físicos de un país, sino también en su gente. Esta característica queda claramente de manifiesto cuando se observa el rendimiento de las empresas. Microsoft, por ejemplo, vale mucho más que la simple suma de los activos físicos que posee. Su valor real reside en su personal, es decir en la capacidad para crear y perfeccionar programas de informática que alcanzan precios muy elevados en el mercado.

Análogamente, un país puede disponer de vastos recursos naturales pero, si no cuenta también con gente capaz de añadir valor a dichos recursos, no podrá obtener ingresos adecuados de su comercialización.

Diversos estudios realizados por la UNESCO han mostrado que los países que han hecho mayores inversiones en sus recursos humanos han dado grandes saltos en lo que atañe al crecimiento económico y al aumento de sus ingresos.

Los países con los más altos ingresos son también aquéllos donde los trabajadores tienen mayor nivel educativo, lo que se pone de manifiesto por unas tasas elevadas de matrícula en los niveles primario, secundario y superior. Se considera que en los países de altos ingresos, cerca del 98 por ciento de la población adulta está alfabetizada. Los países industrializados hacen inversiones por alumno al menos 30 veces más cuantiosas que los países menos adelantados.

Por consiguiente, las conclusiones sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación que ustedes se preparan a adoptar revisten una gran importancia y se convertirán en un marco sumamente útil y pertinente para que los gobiernos y los interlocutores sociales orienten sus esfuerzos encaminados a mejorar la vida de la gente.

En las conclusiones se hace hincapié en la importancia de la educación, la formación y el aprendizaje permanente como medios para alcanzar el pleno empleo, la inclusión social y un crecimiento económico sostenido. En ellas se reconoce que la formación, la educación y el aprendizaje permanente no pueden existir en un vacío. El objetivo de la educación y la formación no es sólo la creación de empleo; los esfuerzos encaminados a

impedir la exclusión social exigen también que se promueva activamente el Programa de Trabajo Decente de la OIT. El trabajo decente es la base sobre la que reposan la independencia de cada persona, su autoestima y su bienestar, por lo que cumple una función decisiva para asegurar la calidad general de la vida. De ahí que en las conclusiones se establezca un vínculo con otros principios y derechos importantes en el trabajo, cristalizados en instrumentos pertinentes de la OIT, como la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, el Convenio sobre la licencia pagada de estudios y el Convenio sobre la política del empleo.

El Grupo de los Trabajadores toma nota con satisfacción de que la educación y la formación son ampliamente reconocidas como un derecho que debe estar al alcance de todos los trabajadores. Muchos países han reconocido ya que la educación y la formación constituyen un derecho, inscrito, por ejemplo, en las Constituciones de Alemania, Argentina, Brasil, Chile, España, Guatemala, Italia y México, que se han inspirado en documentos preparados por la Oficina. Este derecho ha sido reconocido también a nivel internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948.

A nivel regional, este derecho ha sido reconocido en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Al plasmar en el texto de las conclusiones el derecho de las personas a la educación y la formación, hemos reforzado un principio ampliamente aceptado y practicado en muchos países, lo que traduce el significado y el valor que éstos atribuyen al desarrollo de sus recursos humanos.

En estas conclusiones se reconoce también que para que las políticas de formación y de educación sean eficaces, su formulación o aplicación no puede tener lugar en abstracto, al margen de los demás programas o políticas en el ámbito económico y social. Con tal fin, hemos señalado específicamente la necesidad prioritaria de asegurar la coherencia y coordinación entre, por una parte, las políticas sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación y, por la otra, las políticas económicas, sociales y fiscales. En otras palabras, las políticas estratégicas de desarrollo deben concebirse como un todo coherente, y no de forma fragmentaria.

En Europa, por ejemplo, de conformidad con las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, los objetivos de aprendizaje, educación y formación son un componente intrínseco de los objetivos estratégicos de la UE encaminados a fortalecer el empleo.

Los gobiernos tienen la responsabilidad primordial de invertir en la educación y la formación y en la formulación de estrategias relativas a la educación y la formación. Los gobiernos siguen teniendo que desempeñar un papel importante en el suministro de formación y para garantizar la calidad de la formación proporcionada por el sector privado.

A juicio de los trabajadores, el Gobierno sigue teniendo un importante papel que cumplir en la oferta de formación profesional y también por lo que se refiere a garantizar la calidad de la formación impartida por el sector privado. La educación y la formación son demasiado importantes como para dejarlas sin reglamentación

en manos del sector privado. En las conclusiones se han formulado referencias claras y específicas a este respecto.

Las empresas también cumplen una función decisiva en cuanto a la formación de su personal. Este aspecto ha sido señalado también en las conclusiones propuestas. En particular, debería invitarse a las empresas multinacionales a que impartan formación a su personal, en todos los niveles, tanto en los países de sede como en los países de implantación.

Asimismo, el Grupo de los Trabajadores está muy satisfecho de las firmes referencias que el texto contiene con respecto al desarrollo de estrategias y a la atención especial que debe darse a las personas con necesidades especiales, a fin de asegurar que tengan acceso al aprendizaje permanente y a un sistema que les permita obtener un trabajo decente.

Se trata de un aspecto importante de la lucha contra la pobreza y la exclusión social; en el instrumento propuesto se definen también las categorías y el proceso de identificación que deberían tenerse en cuenta a nivel nacional. Una categoría de trabajadores con necesidades especiales a que se hace referencia es la de los trabajadores migrantes. Los enormes movimientos de población en busca de trabajo que se han venido produciendo en todo el mundo plantean nuevos desafíos que exigen respuestas innovadoras.

Con tal fin, las conclusiones hacen hincapié en la importancia que tiene lograr el reconocimiento y la transferibilidad de las competencias y calificaciones profesionales a nivel nacional, bilateral y regional. Esto permitiría que las calificaciones adquiridas en un país fuesen reconocidas y utilizadas en otro país.

La igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres en la educación y la formación es un principio importante que se ha recogido en las conclusiones. En todo el mundo, las mujeres siguen asumiendo las responsabilidades duales del trabajo profesional y el trabajo familiar. Asimismo, también siguen percibiendo remuneraciones más bajas que los hombres por un trabajo de valor igual, y son objeto de otras formas de discriminación en el trabajo que coartan sus posibilidades de progresión profesional. Consideramos, pues, que la afirmación categórica contenida en las conclusiones, en el sentido de que debería haber igualdad de oportunidades y de acceso, ayudará a levantar las barreras que frenan el acceso de las mujeres a la formación y el aprendizaje permanente.

En las conclusiones se aborda también la problemática relativa a la transformación de las actividades de la economía informal en formas de trabajo decente, mediante la educación y la formación. Al respecto, debería darse prioridad a la integración de las actividades informales en la vida económica general y también a la validación de las destrezas profesionales ya adquiridas, a fin de facilitar el paso de los trabajadores y los empleadores hacia el sector formal de la economía.

En las conclusiones se recalca también la necesidad de hacer inversiones sostenidas en la infraestructura de enseñanza y formación, así como en la utilización de equipos y programas propios de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Las técnicas modernas de informática y de comunicación, y en particular las tecnologías basadas en la red Internet, ofrecen grandes oportunidades. Cada día aumenta más el número de personas que se sirven de las TIC como instrumentos de

aprendizaje. Sin embargo, existe el riesgo de que la brecha digital, es decir, el acceso desigual a las TIC e Internet — desigualdad existente a la vez entre países y al interior de cada país — se haga cada vez mayor, situación que debe ser subsanada.

Las conclusiones prevén el establecimiento de un marco nacional de calificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y agencias de colocación a ajustar la oferta y la demanda de calificaciones profesionales, oriente a las personas en la elección de sus cauces de formación y carrera, y facilite el reconocimiento de las competencias y los conocimientos adquiridos previamente.

En efecto, ocurre muy a menudo que los trabajadores tienen un nivel considerable de calificaciones y experiencia, pero no cuentan con la correspondiente certificación, por lo que tropiezan con enormes dificultades a la hora de obtener otro empleo después de haber sido despedidos. Por consiguiente, en las conclusiones se ha incluido una importante disposición que prevé la creación de un mecanismo transparente para la evaluación, reconocimiento y certificación de las calificaciones, incluida la acreditación y validación de la experiencia y los conocimientos adquiridos previamente, independientemente del entorno en que se hayan obtenido, y de si se han conseguido en un ámbito formal, en un marco nacional de calificaciones, o informal.

El Grupo de los Trabajadores también toma nota con satisfacción de que disponemos ahora de nuevas definiciones de algunos conceptos básicos, como empleabilidad, aprendizaje permanente, competencias y calificaciones. El concepto de empleabilidad es particularmente importante, dado que se refiere a garantizar que los trabajadores sean capaces de conseguir y conservar un trabajo decente, así como de hacer frente a los cambios de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. Por supuesto, esto es posible únicamente si hay otras medidas de política que garanticen la creación de empleo y el trabajo decente. La claridad de las definiciones y el uso de criterios objetivos y mensurables son elementos importantes para prevenir la discriminación y las medidas arbitrarias.

En las conclusiones se reclama el fortalecimiento del diálogo social y de la participación de los interlocutores sociales como lineamiento estratégico importante para alcanzar las metas previstas en el instrumento propuesto.

La negociación colectiva, pilar esencial del diálogo bipartito y tripartito en materia de formación en todos los niveles del gobierno, debería servir para reforzar el proceso y asegurar que los trabajadores obtengan condiciones equitativas y puedan ejercer una influencia significativa en las políticas y programas de educación y de formación que inciden en sus vidas. La negociación colectiva les servirá también de plataforma para obtener una distribución justa de los beneficios generados por su mayor contribución gracias a las competencias profesionales perfeccionadas que hayan adquirido.

Para el Grupo de los Trabajadores es motivo de especial satisfacción observar que las conclusiones propuestas prevén el aumento de la asistencia técnica y financiera para los países menos adelantados e instan a promover políticas y programas coherentes a nivel de las instituciones financieras y los organismos de financiación internacionales, colocando el aprendizaje permanente en el centro del desarrollo general.

Los esfuerzos que muchos países en desarrollo despliegan para hacer inversiones en el desarrollo de los recursos humanos y la formación resultan gravemente coartados por el servicio de la deuda y por los rigurosos programas de ajuste estructural que se ven obligados a aplicar.

Por ejemplo, en 1995, el PIB medio por habitante en los 20 países más ricos era 37 veces superior al PIB medio por habitante de los 20 países más pobres, diferencia que se duplicó en el curso de los últimos 40 años.

En la actualidad, 600 millones de niños de todo el mundo no asisten a la escuela. Esto representa un enorme derroche de recursos humanos y una oportunidad perdida de salir de la pobreza para millones de personas.

Esta es una cuestión básica y sumamente importante, inscrita en el centro mismo de este debate sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación. ¿Puede el mundo seguir creciendo y prosperando si la inmensa mayoría de sus habitantes no dispone de los medios o recursos para tener acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente? Si la respuesta es un no categórico, entonces tenemos el deber de votar unánimemente para apoyar la eliminación de todas las barreras y obstáculos que se alzan en el camino hacia la educación, la formación y el aprendizaje permanente. De esta manera, podremos afirmar que hemos contribuido a poner a la gente en el centro del desarrollo.

La fuerza trabajadora no es simplemente un factor de producción, sino un colectivo de seres humanos que tiene necesidades, esperanzas y aspiraciones. Los trabajadores reclaman el derecho a opinar sobre la forma en que se rigen sus vidas, ya sea en el seno de la sociedad o, sin duda, en el lugar de trabajo. Quieren que se les habilite para ejercer un control respecto de su trabajo, lo que puede lograrse por medio de la educación, la formación y el aprendizaje permanente. Antes de terminar mi intervención, sólo diré que tuvimos un debate muy importante y, de muchas maneras, abierto sobre cuestiones esenciales. Cuando no hemos estado de acuerdo, ha sido sobre la base de principios, cosa que me parece importante.

El proceso del debate fue útil y considero que también debería servir de base adecuada para las discusiones del próximo año.

Para terminar, deseo agradecer al Sr. John Chetwin, nuestro Presidente, por la capacidad que demostró al conducirnos hacia las conclusiones, a la Secretaría, que trabajó jornadas absolutamente excesivas para ofrecer un excelente trabajo a la Comisión, a la Sra. Allones, Ponente de la Comisión, por su excelente trabajo, y al Sr. Renique, Vicepresidente empleador, por su constructivo papel en los debates de la Comisión.

El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente estas conclusiones. Confiamos en que las conclusiones propuestas sean un muy buen fundamento para la discusión del próximo año, y que conduzcan a la adopción de una recomendación.

Original inglés: Sr. CHETWIN (*delegado gubernamental, Nueva Zelanda; Presidente de la Comisión de los Recursos Humanos*) — Señor Presidente, señores participantes en esta Conferencia.

La formación y el desarrollo de los recursos humanos permiten a las personas participar plenamente en el trabajo y en la sociedad. La educación básica y formación previa al empleo, preparan a las personas para el mundo del trabajo.

El aprendizaje continuo les permite mantener y reforzar su empleabilidad durante toda su vida laboral. Juntos ayudan a las personas a adaptarse a los cambios de la mundialización y al acelerado ritmo del cambio tecnológico.

La tecnología proporciona nuevos medios de aprendizaje. La formación y el desarrollo de los recursos humanos, contribuyen a la productividad y rentabilidad de las personas, aumentan la competitividad y adaptabilidad de la empresa y, a su vez, permiten que ésta cree los puestos de trabajo que exige la demografía creciente en amplias zonas del mundo y progresar en países con una población estática y en proceso de envejecimiento.

La formación y el desarrollo de los recursos humanos pueden ayudar a reducir la pobreza y permiten al sector informal, que es notable en muchos países en desarrollo, avanzar cada vez más hacia una economía formal.

Hay que ocuparse también del problema de la exclusión social, la formación y el desarrollo de los recursos humanos son centrales para la obtención del trabajo decente, gran objetivo de la OIT.

La Comisión de los Recursos Humanos tuvo que enfrentarse al desafío de convertir estos posibles resultados en realidades concretas, proporcionando a los miembros y a los interlocutores sociales un instrumento para guiarlos en los próximos años.

Creo que la Comisión ha cumplido con la primera fase de ese desafío, al elaborar una serie de conclusiones que serán la base para completar el año que viene una nueva recomendación sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que reemplazará la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

Al ocuparse de esta tarea, la Comisión recibió la ayuda valiosísima de la Oficina en la preparación de los Informes IV (1) y IV (2). El primero contiene una gran riqueza de información sobre toda una serie de prácticas e innovaciones en materia de formación y desarrollo de los recursos humanos en los Estados Miembros, lo que será una fuente de consulta importante para los Miembros en los años venideros. También tuvimos acceso a los conocimientos y a la experiencia de todos los que participaron en la Comisión, gobiernos, empleadores y trabajadores.

El trabajo de la Comisión se caracterizó por el ánimo de colaboración, la buena voluntad y el buen humor. Hubo momentos en que algunos temas importantes levantaron pasiones, lo que fue positivo. Pero esas cuestiones fueron escasas, se atendieron con mutuo respeto y con un verdadero esfuerzo por llegar a un entendimiento común. No se han resuelto todas las diferencias pero se han sentado ya las bases para poder hacerlo en un futuro. Se han sentado también los fundamentos para preparar, el año que viene, una recomendación que pueda hacer frente a los desafíos del mundo dinámico en el que vivimos.

Muchas personas han contribuido a este resultado. Los empleadores y los trabajadores, a través de sus Vicepresidentes. El Sr. Chiel Renique y la Sra. Halimah Yacob han aportado su enorme riqueza y experiencia en el mundo del trabajo. En su papel de miembros de la Mesa de la Comisión, los dos Vicepresidentes me han ayudado mucho a asumir y hacer frente a los desafíos que se han planteado en la Comisión. Los gobiernos también han contribuido al fondo del debate y al proceso de

lograr un consenso. Tuvimos la suerte de contar con muchos participantes, muy capaces, entre los miembros gubernamentales, que representaban tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo, a todos los continentes y a muchas islas.

Independientemente del talento y de la capacidad de los miembros de la Comisión, hay que decir que no podríamos haber llegado a donde hemos llegado sin el trabajo eficaz y el gran compromiso de los Sres. Michael Henriques, Trevor Riordan, Mark Levin y tantos otros, que trabajan en la Secretaría. A menudo, cuando nuestro trabajo finaliza cada tarde, ellos inician el suyo cada noche, para garantizar que la labor de la Comisión pueda continuar sin problemas al día siguiente. Los intérpretes, como siempre, han hecho posible el proceso y, por último, el Comité de Redacción comprobó que el texto de nuestras conclusiones cumple las normas de la OIT. El Sr. Picard, Consejero Jurídico, presidió el Comité de Redacción que incluía a la Sra. A.V. Allones, como Ponente, a los Vicepresidentes y a la Sra. Kocherhans, miembro gubernamental de Suiza.

Una persona que tuvo gran influencia en la preparación del trabajo de la Comisión no ha podido estar presente. Al inicio de nuestra primera sesión, los miembros observaron un minuto de silencio, en memoria de Pekka Aro, que falleció recientemente en circunstancias trágicas. Era el antiguo Director del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad y había sido nombrado representante del Secretario General en nuestra Comisión.

No voy a repetir el informe ni las conclusiones de la Comisión, que han sido presentadas, muy hábilmente, por la Sra. Allones, Ponente, y que han comentado ya los presidentes. Baste decir que creemos haber abierto nuevas vías y haber podido establecer nuevos conceptos en este terreno.

Quiero recomendarle, señor Presidente, y a esta Conferencia, que el informe de la Comisión de los Recursos Humanos y las conclusiones se adopten así como el proyecto de resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia un punto titulado «Desarrollo de los recursos humanos y formación».

Original inglés: El PRESIDENTE — Queda abierta ahora la discusión general del informe de la Comisión de los Recursos Humanos.

Original inglés: Sr. ASSIMAKIS (*consejero técnico gubernamental, Grecia, hablando en nombre de la Unión Europea*) — Como representante del Gobierno de Grecia, que ejerce actualmente la presidencia de la Unión Europea, hablo en nombre de ésta. Se asocian a esta Declaración los países que próximamente entrarán en la Unión Europea, o sea, Chipre, la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Eslovaca y Eslovenia así como también los países asociados Bulgaria, Rumania y Turquía.

En primer lugar, deseo agradecer al Presidente, los Vicepresidentes y la Ponente de la Comisión de los Recursos Humanos por la labor realizada y los esfuerzos que desplegaron esfuerzos para finalizar el informe. El trabajo que ha emprendido la Comisión es muy importante y pertinente.

Para la Unión Europea el acceso a la educación y a la formación para todos es un objetivo estratégico. En Lisboa, hace tres años, la Unión Europea elaboró una

estrategia para construir una sociedad dinámica basada en el conocimiento, capaz de impulsar un crecimiento económico sostenible, de crear más y mejores empleos y de lograr una mayor cohesión e inclusión social. Esta estrategia ofrece soluciones comunes a problemas comunes, tomando en cuenta la situación específica de cada Estado Miembro. Las directrices, recientemente actualizada, en materia de desarrollo de políticas de empleo de los Estados Miembros de la Unión Europea dan alta prioridad a la promoción del capital humano, la formación permanente, la movilidad, la mejora del reconocimiento y la transparencia de las calificaciones y las competencias, así como también a las cuestiones de género para luchar contra la discriminación en el mercado laboral. Las directrices contienen objetivos e indicadores para lograr una eficaz ejecución. Sin embargo, la Unión Europea está afrontando la reestructuración, el desempleo, la exclusión social, el analfabetismo y la pobreza, al igual que en otras partes del mundo. Para enfrentar estos desafíos, de manera dinámica la educación, la formación y los servicios de apoyo conexos, de asesoría y orientación, deberían ser instrumentos eficaces.

Para poder hacer frente a los cambios económicos y sociales, se necesita un enfoque coherente, sostenido y a largo plazo, en el que todos los protagonistas tienen que participar y asumir sus responsabilidades. El método del diálogo social tripartito y bipartito ha demostrado ser eficaz en muchas ocasiones. Y, por esta razón, la Unión Europea espera con interés la discusión del año próximo para elaborar sobre la base de conclusiones a las que hemos llegado hoy, una recomendación eficaz, que oriente el desarrollo de los recursos humanos y la formación en todos los países, fundada en una sólida coordinación, con las políticas económicas y sociales. Por lo tanto, el resultado de la próxima reunión debería reforzar el diálogo internacional y la acción en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación. Apoyamos sin ninguna reserva la revisión de esta Recomendación de la OIT.

(Asume la presidencia el Sr. Noakes.)

Original inglés: Sra. ROJVITHEE (*consejera técnica y delegada suplente gubernamental, Tailandia*) — Gracias, señor Presidente, como país que acaba de recuperarse de una crisis financiera y económica, el Gobierno tailandés ha considerado que, si deseamos que, el desarrollo de nuestro país no pierda el paso con respecto a otros, y también que sobreviva a la mundialización, deberíamos centrarnos en el desarrollo de los recursos humanos. Así, las políticas de integración y las políticas económicas, financieras y sociales, relativas a la mejora de las competencias y al bienestar de nuestra población son uno de los principales objetivos. Por ese motivo Tailandia apoya en su totalidad la elaboración de un nuevo instrumento de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, instrumento que debería adoptar la forma de una recomendación. El actual borrador de texto sobre el desarrollo y formación de recursos humanos que se presenta a esta plenaria para su consideración y adopción recoge el espíritu de la armonía del sistema tripartito. Desde el preámbulo, puede apreciarse el contenido del borrador, que refleja el enfoque holístico en la educación, así como la contribución a la formación y a la capacitación continua para crear nuevas formas de empleo, accesible a todos los individuos interesados de

una sociedad. Son responsables de ello todos los habitantes de un país, ya que el bienestar y la felicidad sólo podrán alcanzarse gracias al apoyo de las comunidades de todo el mundo. Un objetivo que se alcanzará con el compromiso sincero de todos los interesados.

Por último quisiera extender mi agradecimiento a la OIT, a la Secretaría de la Comisión de los Recursos Humanos (CRH), al Presidente y a los Vicepresidentes, al Ponente y a los delegados de esta Comisión tripartita. Gracias, igualmente a los intérpretes, junto a los que hemos trabajado durante tres semanas para completar este borrador.

Original inglés: Sr. TARNEJA (*consejero técnico de los empleadores, India*) — Señor Presidente, quisiera agradecerle a usted y a sus colegas por brindarme esta oportunidad de dirigirme a la sesión plenaria. Somos el segundo país más poblado del mundo, con más de mil millones de habitantes, además de los millones que viven fuera. Somos la democracia más grande y más vibrante del mundo. Permítanme felicitar al señor Presidente y a los Vicepresidentes de esta Conferencia, así como al Director General que es también Secretario General de la misma.

Debemos felicitar al Presidente, el Sr. Chetwin, y a los Vicepresidentes, la Sra. Yacob y el Sr. Renique, de la Comisión de los Recursos Humanos por la excelente labor que han realizado. Nuestro propio Vicepresidente del Grupo de los Empleadores hizo una espléndida presentación de nuestra visión sobre el trabajo de esta Comisión. También debemos felicitar a nuestra Ponente, la Sra. Allones. La educación y la formación no sólo son parte integrante del desarrollo de los recursos humanos, sino que acompañan la mejora de las condiciones de vida. La educación básica debe ser un primer paso en nuestros primeros años de vida, y la enseñanza continua es un proceso que debe durar toda la vida. Por ello, apoyo la recomendación de la Comisión, de que el aprendizaje a lo largo de la vida es un complemento de la formación y la educación. También ayuda a mejorar la empleabilidad en el contexto de los cambios rápidos que tienen lugar en el mundo del trabajo.

Ahora que comenzamos el siglo XXI, debemos ser conscientes de que hasta la última mitad del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, la revolución industrial fue el resultado de la invención de la máquina de vapor. El comienzo del siglo XXI trajo consigo la aparición de numerosas industrias relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación y con los servicios. Eso ha sido posible, y puede seguir siéndolo, porque se han abierto nuevos campos de actividad. La utilización de los conocimientos se ha podido lograr gracias al desarrollo acumulado de recursos humanos y a la utilización eficaz de esos conocimientos. El impulso del desarrollo de los recursos humanos se debe al impulso de la educación, y luego al desarrollo de la formación y de las capacidades que se han llevado a cabo en numerosos países, en particular en desarrollo como el mío.

La India es una nación que tiene un inmenso número de trabajadores por cuenta propia, y que confía en el esfuerzo personal. Las nuevas pequeñas y medianas empresas son un reflejo no sólo del espíritu empresarial, sino también del empleo independiente. Más de la mitad de nuestras exportaciones corresponden a ese sector. Contamos con muchos empleadores innovadores y

dinámicos que han creado un importante número de empleos en la economía informal.

Todo esto ha sido posible gracias al constante esfuerzo nacional por brindar formación y educación a todos los niveles, y a la confianza en la creación de empleos. En mi país, la India, hemos asistido a un enorme crecimiento durante el período 1990 a 2001 en casi todos esos sectores. Tanto la educación primaria como la educación postuniversitaria que se imparte en todas las facultades, incluidas las ciencias y las tecnologías de alto nivel, han crecido de manera impresionante. La tasa de inscripciones, que era en la región del 40 al 80 por ciento, pasó a ser del 70 al 98 por ciento en los años 2000-2001, respectivamente.

El impresionante crecimiento de la India en la educación de las ciencias y las tecnologías, junto con las mejoras de la atención sanitaria, han aumentado la demanda de personal calificado. Ello representa un crecimiento del 90 por ciento del personal formado en el nivel universitario de 1991 a 1999. Un crecimiento del 51 por ciento de los graduados en ciencias y tecnologías y en ingeniería, y del 30 por ciento en atención sanitaria, es realmente un logro importante. La India hace frente al desafío de elevar el PIB anual del 7 al 8 por ciento, en comparación con el nivel actual del 5 al 6 por ciento, nivel que ha tenido en el último decenio. En efecto, la India está considerada como un país de primera categoría por sus actividades relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, gracias a lo cual proporciona una cantidad de empleos considerable, no sólo en la propia India sino en todo el mundo.

Estoy citando estos hechos y estas cifras en mi país para apoyar al nuevo instrumento sobre el desarrollo de los recursos humanos elaborado por la OIT en esta Conferencia. Es oportuna y capaz de ayudarnos a alcanzar estos objetivos. La creación de empleos en todos los lugares y en todos los sectores debe ser un objetivo para la totalidad de los países, en particular aquellos en desarrollo. Esto se puede lograr sobre todo gracias a este instrumento relativo al desarrollo de los recursos humanos que estamos considerando en estos momentos. Combinando las conclusiones sobre la economía informal de la Conferencia de la OIT de 2002 con la aprobación del instrumento sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2003, podremos impulsar aún más la creación de empleos. Esta recomendación no sólo reducirá la pobreza, sino que nos conducirá hacia una relativa prosperidad. Debemos resolver y actuar con determinación para nuestras generaciones futuras. Por medio del desarrollo de los recursos humanos podremos crear empleos a través de las PYME. Los países van a pasar de la educación permanente a la actualización constante del aprendizaje, del empleo formal a la empleabilidad, de la seguridad del empleo a la seguridad del ingreso y de un modo de pensar estático a uno dinámico. La adaptación a las nuevas calificaciones y competencias que se requieren en este entorno en pleno cambio, se logrará aplicando lo que recomendamos hoy al crear este nuevo instrumento sobre el desarrollo de los recursos humanos, que apoyo plenamente.

Antes de finalizar, quisiera felicitar a todos mis colegas de la Organización Internacional de Empleadores por su entrega, participación y asistencia.

Quisiera asimismo agradecer a todos mis colegas de la India, algunos aún están aquí y otros ya no, por esta gran oportunidad que me brindan de estar aquí ante

ustedes. La Federación de Empleadores de la India, de la que soy Presidente, seguirá estando al servicio de todos ustedes.

Sr. BARRETO (*consejero técnico de los trabajadores, Uruguay*) — Quiero subrayar dos aspectos del documento de conclusiones propuestas en la Comisión. En primer lugar, se dice en el texto aprobado en dicha Comisión que el futuro instrumento deberá alentar a los Miembros a que «reconozcan el derecho de todos a la educación y a la formación y, en colaboración con los interlocutores sociales, se esfuercen por garantizar el acceso de todos a la educación y al aprendizaje permanente». Así, las conclusiones propuestas al reconocer el derecho a la formación profesional, tal como lo hacen otros instrumentos jurídicos internacionales de los últimos años (normas de máximo rango de importancia), se enmarca entonces en un proceso de valoración de los derechos de todas las personas que trabajan.

Pero la formación es también un elemento de interés para las empresas. Ha sido dicho así, por su incidencia en la competitividad y en la calidad de la producción.

Este cruce de derechos e intereses hace que la formación pueda ser objeto de negociación colectiva y, más ampliamente, del diálogo social tripartito y de los acuerdos que a partir de ellos se generen. Y éste es justamente el segundo aspecto que quería señalar: la formación, además de un derecho de los trabajadores, es un tema recurrente de los convenios colectivos de muchos países. Se trata, por otra parte, de un tema coherente con la definición general que de negociación colectiva hace el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

El documento de conclusiones propuestas, por tanto, ha previsto la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los distintos niveles, reconociendo así el papel que les compete en los actuales procesos.

En definitiva, valoramos positivamente el reconocimiento del derecho a la formación profesional y de la negociación colectiva en el ámbito de un documento que actualiza la normativa sobre desarrollo de recursos humanos.

Original inglés: Sr. POTTER (*delegado empleador, Estados Unidos*) — Me complace presentar estas observaciones en nombre de mi colega, la Sra. Ronnie Goldberg, Vicepresidenta de Políticas y Programas del USCIB, que participó en las labores de la Comisión.

Los empleadores estadounidenses se complacen especialmente de ver que en este proyecto de recomendación se reconoce la importancia del desarrollo de los recursos humanos y la formación para promover el desarrollo del espíritu empresarial.

Es fácil olvidar que muchas de las grandes empresas del mundo nacieron a partir de una idea o en el garaje de un empresario con talento. Afortunadamente, en todas las sociedades y en todas las poblaciones habrá siempre individuos con un espíritu emprendedor, creativos, dinámicos y deseosos de asumir riesgos. Y eso es muy importante porque en muchos países, el crecimiento económico y la creación de empleo dependerán en gran medida de la creación de pequeñas empresas. Es un error pensar que el talento y la actitud son por sí solos suficientes para que los empresarios tengan éxito, sobre todo en este

mundo sumamente competitivo, complejo y que entraña constantes desafíos tecnológicos.

Crear y dirigir una empresa exige entusiasmo y la capacidad de reconocer una oportunidad, así como una cultura empresarial propicia e instituciones legales y reglamentarias apropiadas. Asimismo, es necesario que el empresario posea una serie de conocimientos y aptitudes.

En los Estados Unidos, nuestras escuelas empresariales ofrecen cursos de espíritu empresarial, pero la educación y la formación en esta materia deben comenzar mucho antes, con unos programas escolares que fomenten la creatividad y el pensamiento independiente, que enseñen a los niños a asumir las responsabilidades de sus propias acciones y que les proporcionen la capacidad analítica para manejar la información y adaptarse al cambio.

Al reconocer la importancia del aprendizaje permanente, nuestra recomendación reconoce la realidad de la economía actual. La mayoría de nosotros tendremos varios empleos a lo largo de nuestra vida profesional y, por eso, se valorará especialmente la capacidad de adaptación y de adquisición de nuevas capacidades y la apertura al cambio, en otras palabras, tener espíritu emprendedor para administrar nuestra propia vida y carrera.

Esperamos que esta recomendación ayude a los gobiernos a dotarse de las políticas apropiadas para este cambio.

Original inglés: Sra. BHENGU (*consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, Sudáfrica*) — En nombre del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de los Recursos Humanos, me gustaría sumarme a nuestro portavoz y dar las gracias a todos aquellos que nos han ayudado a presentar estas propuestas ante la Conferencia.

Para empezar, quisiera recordar rápidamente las palabras del Presidente de Sudáfrica, que habló de las condiciones de extrema pobreza en las que las personas tienen que tratar de acceder a la educación, a la formación y al desarrollo, como diría la OIT, acceder al desarrollo de los recursos humanos.

Los pobres del mundo observan qué programas y decisiones se adoptan en esta Conferencia. Son millones de personas que viven relegadas a la oscuridad y que viven esperando. Personas convencidas de que colectivamente tenemos capacidad para cambiar sus condiciones y también darles una serie de oportunidades que lleven a la erradicación de la pobreza a través del trabajo decente, tema sobre el cual ha escrito mucho el Director General.

Pensamos efectivamente que éste es un contexto muy importante y nuestra contribución a la Comisión de los Recursos Humanos fue también muy importante en este sentido.

Agradecemos el compromiso firme que se ha forjado en estas propuestas para velar por que el desarrollo de los recursos humanos esté siempre acorde con las estrategias y planes de acción prácticos para reducir la pobreza. Acogemos con agrado esta afirmación mientras siga habiendo desigualdad y exclusión social y mientras tratemos de promover el trabajo decente. Mientras esta situación perdure, tendremos que adaptar constantemente nuestro desarrollo de los recursos humanos y asegurarnos de que este tema se integre en todas nuestras políticas.

En pocas palabras acogemos con agrado el hecho de que el alivio y la erradicación de la pobreza figuren como elemento central de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Concretamente, en el instrumento nos complace observar que se da mucha importancia a los jóvenes y a los desempleados, pues, de hecho, no podemos preocuparnos únicamente de los trabajadores en el lugar de trabajo o de las personas que ya tienen trabajo.

También es un hecho positivo que nos centremos en los adultos, en el sinnúmero de hombres y mujeres que han vivido en la exclusión y que no han tenido acceso a oportunidades de educación y de formación en su juventud. Nos complace también que se haya dado importancia a un compromiso global para luchar contra el analfabetismo y que este tema se haya incluido como un componente integral de los sistemas nacionales de educación y formación. En cierto sentido, estos compromisos contraídos a través de las recomendaciones de nuestra Comisión constituyen un cambio importante porque ponen a la gente en el centro de las medidas para promover el desarrollo; en ellas no se ve al trabajo como una mercancía.

El segundo punto que quisiera reiterar en relación con las recomendaciones es la participación de las mujeres y las niñas en el desarrollo de los recursos humanos. Vengo de un país en desarrollo y sé, al igual que muchos de mis colegas, que cerca de dos terceras partes de los pobres del mundo son mujeres. También sé que desde siempre las niñas han quedado fuera de los sistemas de educación y de formación formales. Pienso que para prepararnos bien para el año 2004, deberíamos formular compromisos prácticos y concretos para mejorar la situación de las mujeres y las niñas en las políticas de desarrollo de los recursos humanos.

Creo que hemos sentado unas buenas bases, pero en esta Conferencia tenemos que hacer mucho más para poder alcanzar una igualdad de género plena por lo que se refiere al desarrollo de los recursos humanos. A partir de estas contribuciones, deseamos sumarnos a todos los demás oradores que han tomado la palabra, tanto del Grupo de los Trabajadores como del Grupo de los Empleadores, que han pedido un compromiso que permita alcanzar un equilibrio social y económico en materia de desarrollo de los recursos humanos.

Original francés: Sr. TRICOCHE (*consejero técnico de los trabajadores, Francia*) — Gracias por permitirme intervenir y hablar en nombre de los trabajadores de Francia y de los trabajadores de Europa en general, y así expresar mi apoyo a las conclusiones de la Comisión encargada de tratar el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

Sobre la base de las conclusiones de las labores de la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2000 y mediante un verdadero diálogo tripartito, la Comisión ha elaborado en una primera lectura un proyecto de recomendación donde se reconoce que la educación y la formación son un derecho para todos los seres humanos del planeta.

El desarrollo de las calificaciones y de las competencias de los trabajadores, es según las conclusiones de esta Comisión, una clave esencial del desarrollo económico y social sostenible, pues permite la creación de trabajo decente en todo el mundo.

La educación y la formación a lo largo de toda la vida son un factor clave para promover de manera

sostenible los intereses de los trabajadores, de las empresas y de la sociedad en su conjunto, y en particular, para luchar contra la exclusión social.

Las conclusiones de la Comisión instan a los gobiernos a que hagan inversiones en materia de educación y formación e invitan a los interlocutores sociales a que asuman sus responsabilidades para que los trabajadores a lo largo de su vida profesional se beneficien de mejores condiciones de formación para desarrollar y mantener su empleabilidad. La Comisión definió los diferentes aspectos de la empleabilidad de acuerdo con las tres partes.

Los trabajadores deben poder lograr que se reconozcan sus calificaciones en el mercado laboral. Para ello, la Comisión indicó que dicha responsabilidad incumbía a los gobiernos con la participación de los interlocutores sociales. Deben crearse mecanismos nacionales de evaluación y de reconocimiento de las calificaciones y de las competencias. Dichos mecanismos deben garantizar la transparencia y la transferencia de las calificaciones dentro del mercado laboral. Además, estos mecanismos deben permitir que muchos trabajadores hagan valer la experiencia adquirida en el empleo y en la vida social.

Los gobiernos también deben promover a escala regional y a nivel bilateral el reconocimiento de las calificaciones en particular para los trabajadores migrantes.

Ya existen dispositivos de reconocimiento mutuo en varias regiones del mundo, sobre todo en la Unión Europea.

El diálogo social y la negociación colectiva son los mejores instrumentos para elaborar, desarrollar y financiar las políticas de formación. Estas políticas se organizan de una manera formal o de manera informal para numerosos trabajadores, lo que les permite adquirir los conocimientos y las competencias necesarios en el curso de su vida profesional y social.

En las empresas, los convenios colectivos que resultan de la negociación colectiva deben favorecer y garantizar el acceso a la formación y velar porque se reconozcan las calificaciones y las competencias en el mercado laboral.

Por otra parte, los gobiernos deben asumir plenamente la responsabilidad que les corresponde respecto de la financiación de la educación y de la formación previa al empleo. Junto con los interlocutores sociales, los gobiernos deben establecer las mejores condiciones posibles en lo que se refiere al acceso a la formación a lo largo de toda la vida.

Los gobiernos con la ayuda de los interlocutores sociales, deben promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente en lo que se refiere al acceso a la formación para las mujeres, los trabajadores sin empleo y los grupos desfavorecidos, determinados sectores económicos y las personas con necesidades específicas.

Por último, me gustaría dar las gracias a todos los que han intervenido en esta Comisión y que nos han permitido llegar a conclusiones de gran calidad que aprobamos y apoyamos.

Quisiera, en particular, destacar, claro está, entre las personas que han intervenido al Presidente de la Comisión, y el Sr. Chetwin, Vicepresidente empleador, el Sr. Renique, pero también muy especialmente a la Sra. Yacob, Vicepresidente trabajadora, quien en nombre de los trabajadores ha permitido gracias a sus cualidades, sus convicciones y su sentido de la negociación que

progresen notablemente los intereses de los trabajadores que representamos.

Insto pues a todos los miembros de la Conferencia a que aprueben las conclusiones de la Comisión de los Recursos Humanos, pues tenemos aquí un proyecto de instrumento que debería finalizarse durante la Conferencia de 2004. Se trata de un instrumento, cuyas recomendaciones universales se integran en el Programa de Trabajo Decente de la OIT y en la lucha contra la discriminación en el trabajo que, con mucho acierto, se ha denunciado en el Informe global presentado en esta Conferencia de la OIT.

Original árabe: Sr. EL YAFI (*consejero técnico de los empleadores, República Árabe Siria*) — He participado en la Comisión de los Recursos Humanos y fui uno de los encargados de establecer varias políticas de planificación y de puesta en marcha del desarrollo de los recursos humanos en la Cámara de Industria de Damasco.

El trabajo de la Comisión se centró en uno de los aspectos principales e importantes relativo al desarrollo de los Recursos Humanos, como es el aprendizaje y la formación de aquellos que acceden por primera vez al mercado de trabajo y formación continua para los que ya forman parte del mismo. En la Cámara de Industria de Damasco, desde hace tres años, participamos en el proyecto de aprendizaje industrial. Es el primer proyecto conjunto que se basa en el diálogo social y en el que se consiguieron resultados excelentes. Asimismo, hace ocho meses empezamos a poner en práctica la unidad de competencias para las personas que trabajan en las instituciones adheridas a nuestra Cámara de Industria a fin de mejorar su trabajo y ayudarles a adaptarse al desarrollo tecnológico y a los cambios administrativos que se han producido recientemente. Estoy muy satisfecho de los resultados que se han logrado en la Comisión ya que se ha ocupado del problema en su conjunto, desde la formación y el aprendizaje antes de acceder al trabajo, hasta la cooperación técnica e internacional, sin olvidar la investigación o los servicios de mejora de la formación y el aprendizaje y el papel primordial del diálogo social. A pesar de la experiencia tan limitada que tenemos en mi país, creo que los resultados que he mencionado nos van a ayudar, sin duda, en lo que estamos haciendo ahora y en los proyectos de apoyo que estamos intentando aplicar en este ámbito.

Es la primera vez que sigo las labores de esta Conferencia hasta el final y me complace ver que en el informe de la Comisión figuran los detalles de las discusiones que ha habido entre los interlocutores sociales y los gobiernos por una parte y entre los países en desarrollo y los países desarrollados por otra.

En el informe se expone de una manera bastante transparente todo lo que se ha producido y se reflejan los deseos y preocupaciones de todas las partes. Esto me ayudará, sin duda, a convencer a mis compañeros y a todas las personas interesadas de la importancia de poner en marcha proyectos que permitan desarrollar los recursos humanos.

Creo que no puede haber progreso económico en un país si no incitamos a todos los ciudadanos y ciudadanas al trabajo y al conocimiento, garantizándoles las condiciones necesarias para ello.

Estas medidas contribuirán a reducir el estrés que viven esas personas y a favorecer la estabilidad social; de

esta manera promoveremos un clima de paz y de seguridad entre las comunidades, acorde con el espíritu de la OIT.

Quisiera dar las gracias a la Organización por haberme dado esta oportunidad así como a los miembros de la Comisión, a los representantes de los gobiernos y de los trabajadores, sin olvidar a los moderadores de las comisiones que han resaltado numerosos aspectos del problema que yo desconocía; esto resultará, sin lugar a dudas, beneficioso para mi país y para otros países.

Quisiera dar las gracias, pues, a esta Conferencia y pedirle que apruebe el informe de la Comisión de los Recursos Humanos y sus conclusiones, que servirán de punto de partida para otras mejoras en el futuro en esta materia.

Original inglés: Sra. LENOIR (*consejera técnica de los trabajadores, Estados Unidos*) — Desearía apoyar las conclusiones que se nos han presentado en esta sesión plenaria. Hay dos cuestiones que me gustaría señalar a todos los compañeros y delegados aquí presentes.

La primera está relacionada con la lucha contra la exclusión social y la discriminación. Nosotros consideramos que eso significa también apoyar las iniciativas al respecto e invertir en oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente mediante la igualdad de oportunidades y de trato a las personas con discapacidades y a los migrantes, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y las personas de color.

Como dijo el Sr. Potter, representante de los empleadores de los Estados Unidos, al intervenir en nombre de Ronnie Goldberg, miembro de nuestra Comisión, promover el espíritu empresarial es muy importante y es una idea que también se incluye en las conclusiones.

Ahora bien, yo creo que, como señaló el Sr. Potter, en los colegios y las universidades de los Estados Unidos hay muchos cursos sobre la iniciativa empresarial. Lo que me resulta curioso de todo esto es que, en muchos países en desarrollo, los empresarios son justamente las personas que no suelen tener trabajo en el sector formal. Son brillantes, ingeniosos, creativos y utilizan sus capacidades para obtener recursos para su familia, pero que viven en condiciones de extrema pobreza y nosotros pensamos que, si todas las personas de este mundo, sobre todo en países como el mío y en otros países desarrollados tuviesen empresarios así, la diferencia entre los que tienen y los que no tienen sería mucho menor.

Evidentemente, lograr un desarrollo sostenible y progresos en este mundo globalizado es mucho más difícil para los países en desarrollo porque no tienen las oportunidades que tenemos en países como el mío. Lo importante, me parece a mí, es que esas sociedades con un número elevado y creciente de jóvenes y adultos analfabetos y con graves crisis de deuda, no van a poder elaborar ni aplicar políticas de educación y formación que permitan lograr un crecimiento económico y un desarrollo sostenibles, a menos que nosotros hagamos nuestro trabajo y parte de ese trabajo es apoyar estas conclusiones y ponerlas en práctica.

En los albores de la era de la sociedad de los conocimientos, la UNESCO, como dijo la Sra. Jacob, calcula que hay 114 millones de adultos analfabetos en todo el mundo, incluido mi país, Estados Unidos. Esos 114 millones de personas ni siquiera pueden trabajar de una manera eficaz con los instrumentos intelectuales de

la economía tradicional y, si no corregimos esta tendencia, en pocos años esa cifra aumentará a 188 millones.

Se debería alentar a las empresas multinacionales a utilizar el capital que obtienen con el sudor de los trabajadores para hacer transferencias de tecnología y potenciar los conocimientos de alto nivel a escala local en los países en desarrollo para que éstos puedan transformar su limitada infraestructura a fin de adaptarse a esta nueva sociedad de los conocimientos. Las empresas multinacionales pueden contribuir mucho al desarrollo sostenible mediante la formación, como ya se dijo en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales, y esto debemos recordarlo e incluirlo en el documento final del año que viene. El conjunto de esas medidas, esas contribuciones a las economías y sociedades desarrolladas y en desarrollo y a los ricos y pobres son cuestiones que hemos incluido en nuestras conclusiones finales. Son una base a partir de la cual las personas de los países en desarrollo y desarrollados pueden progresar, empezando por un trabajo decente, y por ello pido a todos los presentes que apoyen estas conclusiones.

Original inglés: Sr. HEWETT (*consejero técnico de los trabajadores, Australia*) — Es para mí un honor hablar en esta Conferencia como miembro del Grupo de los Trabajadores ante la Comisión de los Recursos Humanos.

La Comisión ha establecido que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen sobremanera a promover los intereses de los trabajadores, de las empresas y de los gobiernos, a la hora de preparar a las naciones para que puedan hacer frente al desafío de lograr el pleno empleo, la inclusión social y el desarrollo económico sostenible, ya sea en el mundo en desarrollo como en el desarrollado.

Ha de procurarse que los trabajadores en el mercado laboral accedan a la educación y a la formación para mantener el nivel de empleo, lograr la independencia económica, una vida digna y una participación efectiva en los procesos democráticos de la sociedad.

El personal docente y los formadores que son copartícipes en la consecución de este objetivo vital, han de estar bien preparados, desde el punto de vista profesional y técnico, para poder ayudar a formar a los jóvenes y a que se integren en el mundo laboral y en otros en transición entre el mundo laboral existente y el nuevo mundo laboral en los que la educación y la formación son elementos clave para lograr que se distribuyan de manera equitativa los frutos del trabajo.

El mayor desafío para los profesores y los formadores es lograr una cultura de aprendizaje permanente dentro de un mundo que evoluciona constantemente, a la vez que garantizan unas normas profesionales y unos recursos educativos de calidad para todos.

La Comisión está de acuerdo en que la mejor manera de lograrlo es a través de un marco donde el gobierno se comprometa firmemente en materia de financiación, en una educación nacional de calidad y en un marco de cualificaciones, sin olvidar también el compromiso de los interlocutores sociales.

Los profesores y los formadores pueden ayudar a los trabajadores a conseguir un empleo y una carrera sostenible a la vez que gestionan sus propios cambios. Es necesario también que reciban una remuneración apropiada por ayudar a otros trabajadores.

La Comisión ha reconocido la contribución de los formadores y del personal docente y ha recomendado la creación de un marco para la certificación y la cualificación de los formadores, y ha pedido que se incluya un seguro de calidad en la educación pública y en el sistema de formación, así como que se desarrollen las normas de calidad para este personal.

Compañeros, yo nací al acabar la Segunda Guerra Mundial. Dejé la escuela a los 15 años; trabajé como trabajador manual y, después, como electricista durante diez años. Después, acabé una licenciatura en economía y trabajé en la industria antes de convertirme en profesor vocacional. Ahora trabajo como funcionario en el Sindicato Australiano de Educación. Si mi vida profesional puede servir, de alguna manera, como ejemplo es porque, en el futuro, las vidas de millones de trabajadores, tanto del mundo desarrollado como en desarrollo dependerán de sus capacidades para adaptarse a las condiciones de un mercado laboral cambiante mediante el acceso a una educación pública de calidad, a la formación y al aprendizaje permanente.

Original inglés: Sr. THENGE (consejero técnico de los empleadores, Uganda) — Me gustaría empezar diciendo que vengo del Este de África. Nací en Kenia, aunque soy de Uganda, y es un honor poder participar en esta reunión sabiendo que el Honorable Malcom Wamalwa, Vicepresidente de Kenia, preside esta Conferencia. Señoras y señores, las conclusiones propuestas para un nuevo instrumento sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación confirman nuestra fuerte convicción, como empleadores, de que una buena política de recursos humanos es un requisito previo para lograr la competitividad de nuestras empresas.

El instrumento alentará a los empleadores a que lleven a cabo esta política en cooperación con los trabajadores.

Se alentará a las empresas para que se comprometan a proporcionar una formación empresarial relacionado no solamente con las necesidades de la empresa, sino también en función de las capacidades y las ambiciones de ascenso que tenga el trabajador individual. Pero, desde luego, no es el empleador el único que tiene que comprometerse con la formación porque también el empleado tiene que beneficiarse de las oportunidades que existen e invertir en su desarrollo profesional y en su empleabilidad.

Las consultas y el diálogo sobre políticas de formación y algunos pactos pueden mejorar la eficacia y la pertinencia de la formación. Esto es muy positivo también para mejorar la eficacia de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

En las últimas dos semanas, nosotros que hemos participado en la Comisión de los Recursos Humanos hemos apreciado mucho la utilidad del diálogo y la cooperación en el debate sobre algunas cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Los resultados de nuestras reuniones muestran que el diálogo social puede contribuir más a la creación de un aprendizaje permanente de calidad entre los trabajadores y también en las empresas que tienen que ser responsables de fomentar esa cultura empresarial.

Con esta breve intervención respaldo sin reservas las conclusiones de esta Comisión que se presentan para su adopción en esta Conferencia.

Original inglés: Sr. RAMAN (consejero técnico trabajador, India) — Procedo del subcontinente de la India que, a pesar de su rica diversidad múltiple, se reconoce como la segunda potencia tecnológica de mano de obra más importante del mundo, que proporciona mano de obra intelectual a distintos sistemas perfeccionados de todo el mundo. Me hago eco de las preocupaciones y sentimientos de mis hermanos para apoyar esta recomendación.

Cada ser humano nace con muchas posibilidades, pero sólo el entorno, el alcance y la permisibilidad permiten o impiden que el ser humano se desarrolle. En el contexto del cambio tecnológico y de la rápida mundialización, el crecimiento económico y el desarrollo social no pueden estimularse ni sostenerse sin el desarrollo de recursos humanos. En una época de turbulencias sin precedentes en el mercado laboral, el desarrollo de los recursos humanos desempeña un papel crucial en muchos países, ayudando a las personas a adaptarse al cambio. La mundialización que pretende estimular la producción y los ingresos ha creado más desigualdades, inestabilidad de empleo y más vulnerabilidad económica, despidos masivos, más desempleo y un aumento del trabajo a tiempo parcial y de los trabajos contractuales temporales, que revelan que el mercado laboral es muy distinto al del pasado. Sin embargo, la importancia de la relación de empleo a largo plazo, no se puede dejar de lado ni se puede hacer desaparecer.

La competitividad ha ido más allá de sus esferas tradicionales de precio y costo. El consumidor sólo puede seguir consumiendo si se generan ingresos y solamente la creación de trabajos decentes puede asegurar la generación de ingresos sostenibles. Estos dos aspectos son clave para cualquier país que quiera mantener su ventaja competitiva. Existen suficientes pruebas empíricas, tanto en los países desarrollados como subdesarrollados, de que las personas que reúnen los llamados criterios de empleabilidad, es decir, que poseen conocimientos de los procesos de producción modernos, inclusive en el sector de la tecnología de la información, pierden miles de puestos de empleo debido a la competencia y a la reducción de plantilla y se ven obligados a aceptar puestos de trabajo por debajo de las normas de trabajo decente. La recomendación para ser efectiva, requiere una estrategia para conseguir que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores participen en el proceso para poner fin a los problemas del desempleo. El término «empleabilidad», como se define en esa recomendación debe leerse, entenderse y emplearse en ese contexto.

La recomendación propuesta reconoce la importancia de que haya vínculos más fuertes entre los interlocutores sociales y presenta una reflexión muy útil y un análisis para la formulación de políticas y estrategias eficaces para la gestión de recursos humanos en los próximos años. Por eso, se propone un fortalecimiento de los pilares sociales del proceso de la mundialización en esferas como la educación, la formación y las políticas de educación permanente en el marco de las políticas económicas, fiscales y sociales idóneas que pueden adoptar los distintos países para mejorar los beneficios y reducir los costos en este mundo que cada vez está más integrado económicamente. El objetivo consiste en eliminar los obstáculos que impiden que los trabajadores actúen con más eficacia y eficiencia para producir resultados de alta calidad. Ello puede conseguirse si se crean organizaciones de trabajo orientadas a los seres humanos y si existen

entornos sanos, normas empresariales de calidad y responsabilidad social y humanitaria, que son los requisitos previos fundamentales de nuestras perspectivas futuras. La recomendación propuesta examina los aspectos prácticos de una empresa, donde se aprovechan los conocimientos de la investigación y las características para adaptarse a las necesidades y características de los trabajadores y de los procesos. Eso beneficiará a empleadores y trabajadores, y al país. En un mundo en el que los nuevos productos y servicios pueden hacer que las aptitudes queden obsoletas, el acceso a la formación es muy importante para la seguridad en el empleo. El acceso a la formación debe considerarse como una medida de promoción que nos permite evitar privaciones por despidos y pérdidas de ingresos. La recomendación también trata de instrumentos esenciales de la OIT relacionados con el desarrollo de recursos humanos y examina los cambios políticos internacionales a los que tienen que enfrentarse países en transición, desarrollados y en desarrollo de todo el mundo. Para muchas mujeres, la formación es una manera de mejorar el trabajo actual y de conseguir otro puesto mejor remunerado pero necesitan recibir formación antes de poder cambiar de trabajo.

La recomendación propuesta no es prescriptiva, sino que prevé que todos los protagonistas, incluidos los encargados de la formación, tengan suficiente flexibilidad para aplicar las medidas dentro del marco nacional. Cuando todo el mundo está atendido, el proceso genera su propia cohesión vinculante, una cohesión que permite establecer y conseguir metas claras. Por eso ofrece un entorno que se presta a la consecución del proceso social y económico con una tecnología fácil de usar conjuntamente con la producción, la productividad y la calidad sostenibles en interés del consumidor.

En 15 sesiones, nuestra Comisión, con el apoyo de la Secretaría y de los intérpretes, ha evolucionado hacia el consenso en un entorno muy distinto al que se vivió en las últimas dos semanas en Ginebra. La sinergia entre lo que es y lo que debería ser se recoge en los elementos clave de la recomendación, a fin de que se puedan debatir en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por último, pido su compromiso para conseguir un mundo más humano.

Original inglés: Sr. LAMBERT (*delegado de los empleadores, Reino Unido*) — Tuve el privilegio de estar presente en el debate cuando hablamos por primera vez de este tema hace dos años y quiero decir como preámbulo a mi breve intervención que considero que el debate que hemos celebrado en esta ocasión es un ejemplo maravilloso de trabajo en colaboración para conseguir algo que es esencial para el futuro de muchas personas en todo el mundo.

Estas dos últimas semanas estuvimos discutiendo algo que es esencial como base para construir un mundo mejor, sobre todo para aquellas partes del mundo en las que la gente no tiene acceso a la educación y a menudo ninguna esperanza.

Por eso, tenemos que pensar que hemos estado trabajando en un documento que puede que se adopte en todo el mundo, pero que tiene que ser adoptado por aquellos países donde estas personas marginadas apenas logran subsistir. Lo que hemos discutido puede marcar la diferencia entre la pobreza y una vida normal, entre el éxito y el fracaso. Estoy totalmente convencido de ello, porque un mundo con pleno acceso a la educación, por utilizar

una frase muy manida, es la hoja de ruta para recuperar la pobreza.

En segundo lugar, quiero comentarles qué es lo que marca la diferencia cuando se adoptan las políticas correctas, y la diferencia viene dada a establecer una reglamentación adecuada y brindar oportunidades a través de los gobiernos, y de las empresas, y este es el compromiso del individuo.

A menudo, la diferencia entre dos personas que trabajan en una empresa o en un sitio es que una persona está entregada al trabajo y la otra no. La que está entregada al trabajo prospera y la que no está entregada fracasa. Pienso que aquí estamos hablando de crear oportunidades para todos.

La Sra. Yacob habló de una escalera, una escalera de oportunidades. Creo que realmente se trata de ver de cuánta gente va a tomarse la molestia y dedicarle tiempo a subir esta escalera. Estoy convencido de que el trabajo que estamos realizando aquí, es esencial, para poder crear un mundo mejor, y por lo tanto no hay que perder nunca de vista el hecho de que la motivación individual es un elemento clave en todo esto.

También quiero manifestar que, en general, hay que reconocer que el mundo en que vivimos tiene muchos problemas, pero que lo más importante en mi opinión es brindar la oportunidad de una educación para todos. Así pues, eso es lo que espero con gran interés del debate el año que viene.

Original inglés: Sra. AWASSI ATSIMADJA (*delegada de los empleadores, Gabón*) — Quisiera sumarme a los oradores que me han precedido para felicitar al portavoz del Grupo de los Empleadores, el Sr. Renique, y a la portavoz del Grupo de los Trabajadores, la Sra. Yacob así como a los demás miembros tripartitos que participaron en el debate de la Comisión de los Recursos Humanos y al personal de la OIT y de la Organización Internacional de Empleadores que nos acompañaron durante este ejercicio, facilitaron nuestro trabajo y nos hicieron sentir como en casa.

La finalidad de la reunión de la Comisión de los Recursos Humanos ha sido examinar y adoptar elementos en el primero de los dos debates acerca del nuevo instrumento sobre desarrollo de recursos humanos y formación. Mi presentación fundamentalmente apoyó los argumentos del Grupo de los Empleadores.

Como delegada de los empleadores de Gabón represento a la Confederación Patronal Gabonesa (CPG) y, por consiguiente, quisiera reiterar una vez más mi apoyo a la postura del Grupo de los Empleadores acerca de distintas secciones de este instrumento y a las conclusiones que se proponen tal cómo se adoptarán y se adaptarán al contexto socioeconómico africano y al contexto de Gabón en particular.

Como representante de los empleadores de la Confederación Patronal Gabonesa (CPG) quisiera hacer hincapié en la postura adoptada por los empleadores durante el transcurso de nuestra reunión, sirviéndose de la declaración del Sr. Henri Claude OYIMA, presidente de la CPG, que esbozó los objetivos de la CPG en la reunión de la junta de la CPG de febrero de este año diciendo: la CPG tiene que reforzar filas alrededor de todos los temas que tienen que ver con la empresa. La CPG tiene que demostrar al Gobierno que la tarea de éste no es gestionar la economía ni tampoco la empresa. El Gobierno es el encargado de superar todos los obstáculos, que dificultan

el crecimiento. La CPG tiene que ser el motor del crecimiento y tiene que minimizar la acción del Gobierno en la empresa, mediante la aplicación de la formación de personas (de la empresa), a través de la investigación y la tecnología innovadora.

Quisiera señalar que la cita anterior figura en las actas *CPG Entreprises*, núm. 9 de abril-junio de 2003.

En cuanto a acciones futuras que la CPG puede adoptar medidas en relación con la posición de los empleadores; las medidas de la CPG son proactivas en lo que se refiere a las cuestiones de género. Como ilustración elocuente de ello, basta decir que hay una mujer que administra las actividades representativas y de coordinación de la CPG que están relacionadas con la OIT, la OIE y la Organización Panafricana de Empleadores. Estas son una muestra real y palpable del reconocimiento de la mujer como protagonista en la empresa. La CPG no cree en acciones simbólicas.

Por último, pero no por ello menos importante, en calidad de profesional de recursos humanos que trabaja en un país africano de habla francesa para una cooperación multinacional de habla inglesa, quisiera concluir compartiendo y dando a conocer unas ideas, basadas en mi experiencia como director de recursos humanos en el contexto global.

En la lucha por mejorar nuestras competencias en materia de recursos humanos, a menudo nos damos cuenta de que las pautas principales de conocimientos son las que debemos actualizar en relación con las mejores prácticas en materia de gestión, las mejores prácticas de empleo general, las mejores teorías y principios sobre personal, el mejor desarrollo de los recursos humanos y las mejores políticas y prácticas de compensación y de prestaciones, entre otras.

Quisiera incluir eso en el contexto del proceso de la mundialización, en el que se crean mecanismos y órganos institucionales para atraer la inversión directa extranjera, como en Gabón y, por consiguiente, en los PMA y en los países africanos, y estoy seguro de que eso también se aplica a otros países de la región CEMAC y en otras regiones que cuentan con multinacionales, cuyas compañías matrices no son africanas. Quisiera señalar que la formación intercultural es un elemento vital para todas las personas que participan en la industria porque, a menudo, los trabajadores y empleadores que trabajan diariamente en equipo proceden de distintos horizontes y antecedentes socioculturales, es decir, algunos son empleados locales, personas expatriadas, hombres, mujeres y sus familias, como se entiende en las distintas culturas.

Habida cuenta de que lo que se está estudiando en esta esfera puede clasificarse de teoría, la práctica sería el gestor de recursos humanos que tiene que trabajar en el terreno, a diario, y por ello la formación intercultural es un elemento *sine qua non* en cualquier proceso de mundialización con éxito a nivel de la empresa, tanto para las industrias privadas multinacionales como para las locales.

En el contexto mundial, por ejemplo, hay que entender la situación en la interfaz empresarial de las personas expatriadas procedentes de países desarrollados, como es el caso de Gabón, en que cuando el homólogo africano no mira directamente a los ojos, no significa que le falte al respeto, sino que en muchos países africanos es una muestra de respeto y, a veces nos encontramos con obstáculos porque las personas que dan la formación y las

personas que reciben la formación no entienden el contexto cultural en cuestión». Los pueblos africanos que trabajan en la industria tienen que entender que a veces no mirar a los ojos puede tener un impacto negativo en la percepción profesional proyectada sobre el interlocutor que no es africano.

Quisiera finalizar mi intervención con esta pequeña anécdota relacionada con la formación intercultural, para demostrarles que por mucho que hablemos de estos instrumentos aquí en Ginebra, cuando llegemos a nuestros países es necesario hacer entender que en África hacemos cuanto podemos por adaptar debidamente la situación al entorno local.

Original inglés: Sr. HEFDATHAN (*delegado gubernamental, República Islámica del Irán*) — Antes que nada, quisiera dar las gracias a esta Comisión por haber atendido este tema tan importante y también al portavoz de los trabajadores, por su excelente informe.

El desarrollo de los recursos humanos es esencial para lograr el desarrollo sostenible y la justicia social. El desarrollo de la educación, en particular de los sistemas de formación profesional, podría desempeñar un papel de capital importancia para el desarrollo de los recursos humanos, a condición de que todos los países del mundo eliminen la discriminación y luchen contra la exclusión de los pobres.

Estamos de acuerdo en que hay que facilitar el acceso a la formación y la formación profesional para las personas de bajos ingresos. En la mayoría de los países en desarrollo, la gran mayoría de los beneficiarios de los cursillos de formación son miembros de familias de bajos ingresos. Por consiguiente, los gobiernos de estos países deberían tratar de desempeñar un papel vital para eliminar la discriminación y la exclusión de estas personas, y fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso gratuito a los servicios de formación.

En los últimos 20 años, la República Islámica del Irán, en consonancia con nuestros objetivos de desarrollo de los recursos humanos, se ha esmerado para desarrollar los sistemas de formación profesional y por doquier en el país.

Cada año mi Gobierno asigna un promedio de más de 1 billón de riales a los sistemas de capacitación profesional en el país, para impartir formación a hombres y mujeres. Más del 90 por ciento de los beneficiarios son de familias de bajos ingresos. Estos cursos de formación se ofrecen en todo el país, y en más de 200 centros, y abarcan más de 80 temas. Sean de corta o larga duración, los cursos se imparten gratuitamente a los jóvenes.

Original inglés: Sr. OWUOR (*delegado empleador, Kenya*) — Mi delegación también quiere expresar su apoyo a las conclusiones propuestas por la Comisión, en especial al hincapié que se hace en las mismas al aprendizaje permanente, y al compromiso explícito de que los gobiernos y el sector privado refuercen la inversión en materia de formación.

Para garantizar la pertinencia y la calidad del aprendizaje permanente es necesario que existan mecanismos de financiación adecuados a nivel nacional a fin de complementar los esfuerzos gubernamentales. En Kenya, por ejemplo, así como en muchos otros países hemos establecido un consejo nacional tripartito para la formación profesional que se encarga de organizar un plan de contribuciones para la formación; los fondos

que recoge se destinan a la formación de trabajadores seleccionados que reciben formación en el país y en el extranjero. Asimismo, es necesario obtener más financiación de los donantes para mejorar la calidad del material de formación, sobre todo, en lo que se refiere a las tecnologías de la información y de la comunicación.

Los países también tendrían que armonizar los programas de educación general, para ponerlos en consonancia con los programas de formación profesional de modo de garantizar que se desarrollen calificaciones pertinentes en materia de empleabilidad.

Habida cuenta de la flexibilidad del aprendizaje permanente, los empleados tienen también que prepararse para hacer frente a los cambios continuos que se producen en el mercado mundial. El aprendizaje permanente también tiene que dar pie a la creación de centros de excelencia para desarrollar calificaciones específicas en ciertos ámbitos.

Por último, quisiera declarar que mi delegación apoya las conclusiones equilibradas que figuran en el informe, fundamentalmente porque van a ser un pilar del desarrollo de los recursos humanos. Por ello, serán una contribución valiosa para el Programa de Trabajo Decente y para la mitigación de la pobreza.

Original inglés: El PRESIDENTE (Sr. Noakes) — Vamos ahora a pasar a la adopción del informe propiamente dicho, a saber, el resumen de las deliberaciones, que figura en los párrafos 1 a 688. De no haber objeciones, consideraré que se adopta el informe propiamente dicho.

(Se adopta el informe, de los párrafos 1 a 688.)

Ahora procederemos a la adopción de las conclusiones propuestas, por partes.

(Se adoptan sucesivamente las partes I a XI de las conclusiones.)

Procederemos ahora a la adopción del informe y de las conclusiones en su conjunto. De no haber objeciones, consideraré que se adoptan.

(Se adoptan el informe y las conclusiones en su conjunto.)

RESOLUCIÓN PARA INSCRIBIR EN EL ORDEN DEL DÍA
DE LA PRÓXIMA REUNIÓN DE LA CONFERENCIA
UN PUNTO TITULADO «DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS Y FORMACIÓN»: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Procederemos a la adopción de la resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia un punto titulado «Desarrollo de los recursos humanos» para una segunda discusión. De no haber objeciones, consideraré adoptada esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

Con esto terminamos los trabajos de esta mañana y quiero aprovechar la oportunidad para dar las gracias a los miembros de la Mesa de la Comisión de los Recursos Humanos, a la Secretaría y al personal que ha trabajado sin desmayo para producir este informe y sus conclusiones.

(Se levanta la sesión a las 13 horas.)

Vigésima primera sesión

Miércoles 18 de junio de 2003, a las 15 h. 10

Presidentes: Sr. Wamalwa, Sr. Wojcik y Sr. Noakes

INFORME DE LA COMISIÓN DE LA GENTE DE MAR: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE (Sr. Wamalwa) — A continuación procederemos al examen del informe de la Comisión de la Gente de Mar, que figura en *Actas Provisionales* núm. 20, partes I y II.

La Mesa de la Comisión de la Gente de Mar estaba compuesta de la manera siguiente: Presidente, el Sr. Smefjell (miembro gubernamental, Noruega); Vicepresidente empleador, el Sr. Cox (Estados Unidos); Vicepresidente trabajador, el Sr. Orrell (Reino Unido), y Ponente, la Sra. Martyn (miembro gubernamental, Reino Unido).

Invito pues a la Ponente de la Comisión, Sra. Martyn, para que presente el informe.

Original inglés: Sra. MARTYN (*consejera técnica gubernamental, Reino Unido; Ponente de la Comisión de la Gente de Mar*) — Es un enorme privilegio para mí dirigirme a esta Conferencia Internacional del Trabajo y me siento honrada de que la Comisión de la Gente de Mar me haya elegido para presentarles este informe. Es un placer particular porque puedo informarles del éxito que ha tenido nuestra Comisión al elaborar el texto del Convenio revisado sobre los documentos de identidad de la gente de mar.

Permítanme unas palabras sobre los antecedentes de la labor que se nos había encomendado. Es una gran verdad que el transporte marítimo es una industria global y que el trabajo de la gente de mar es, más que cualquier otra, una profesión mundial. Es fundamental para la vida laboral de los marinos que puedan desplazarse libremente por todo el mundo, para enrolarse en sus buques mientras están trabajando y para volver a sus hogares.

Mientras están en el mar, el buque es su hogar, pero un buque es un entorno confinado, y sin todas las facilidades que tienen los trabajadores en tierra. Por ello, los marinos deben poder tomar el permiso en tierra mientras sus buques están en el puerto. Pueden necesitar el bajar a puerto por razones médicas o personales o simplemente para disfrutar de un merecido rato de ocio. Con los plazos tan breves que existen hoy día para ir de puerto a puerto necesitan poder tomarse sus días de permiso sin retraso.

En 1958, la OIT aprobó el Convenio núm. 108 sobre los documentos de identidad de la gente de mar. Este Convenio establece la norma actual sobre un documento diseñado para confirmar la buena fe de un marino y para facilitarle los viajes y el permiso en tierra.

El documento a que se refiere el Convenio núm. 108 es un documento de identidad muy sencillo, pero el mundo ha cambiado y ese documento original ya no

cumple su propósito. Los acontecimientos dramáticos del 11 de septiembre de 2001 han mostrado la urgente necesidad de cambiar esta situación.

El organismo hermano de la OIT, la Organización Marítima Internacional, comenzó a examinar las consideraciones relativas a la seguridad marítima, subrayando la cuestión de los documentos de identidad de los marinos, y pidió a la OIT que examinara la cuestión con urgencia. Así es como nosotros comenzamos el examen del Convenio existente. Por tanto, nuestro propósito era desarrollar un documento revisado, que lograra un equilibrio entre el fortalecimiento de los aspectos de seguridad del Convenio y la mejora de los desplazamientos de la gente de mar. Queríamos crear un documento de identidad en el que todos los países pudieran verdaderamente confiar y sin que ello fuese una carga innecesaria para los marinos a la hora de obtener el documento.

Para comenzar esa tarea especial en 2002 y en febrero de 2003 se iniciaron consultas con gobiernos, armadores, y gente de mar así como entre grupos regionales, antes de la celebración de esta Conferencia. Incluso con todo este trabajo de preparación la labor de la Comisión ha sido larga y ardua, y hasta se han tenido que celebrar varias sesiones de noche. A veces nos preguntábamos si finalmente lograríamos elaborar un proyecto de Convenio en el plazo previsto. Las cuestiones que tuvimos que debatir eran muy complejas y sensibles y, en algunos momentos con posturas muy rígidas. Pero todos los miembros de la Comisión estaban realmente motivados para lograr un documento que fuese satisfactorio para los armadores, la gente de mar y los gobiernos.

Para llegar a esos resultados la Comisión celebró 21 sesiones, creó tres grupos de trabajo, examinamos 207 enmiendas y muchas sub, sub sub enmiendas. En dos ocasiones recurrimos a la votación, e incluso a una votación nominal. El informe que se presenta hoy a la consideración de esta Conferencia es un informe muy largo, pero no podía ser de otro modo si se quería reflejar adecuadamente nuestras deliberaciones, las posturas de las distintas delegaciones y la forma en que se llegó a una solución de avenencia sobre las cuestiones más conflictivas.

El informe refleja lo sucedido con las 207 enmiendas y las resoluciones presentadas por los miembros de la Comisión. La labor de los tres grupos de trabajo también se recoge en el informe. Estos grupos de trabajo hicieron una contribución crucial a la labor de la Comisión, que no habría sido posible sin ellos. Lo más importante, el informe incluye el proyecto de Convenio, que es la culminación de nuestra labor.

El corpus principal del Convenio consiste en diez artículos, a los que se unen las cláusulas finales. Hay tres anexos muy detallados e importantes. El Convenio

contiene disposiciones cuidadosamente equilibradas. El nuevo documento de identidad de la gente de mar que se presenta está diseñado para ser un documento independiente y autónomo, que permitirá a los marinos disfrutar del permiso en tierra. El documento se basa en las normas internacionales y debería ser fácilmente reconocible por las autoridades de migración.

También es innovador, al incluir un requisito para datos biométricos. Para los que no estén familiarizados con estos términos, les diré que se trata de un identificador físico único, el registro electrónico de un individuo. Sobre esta cuestión técnica hemos contado con la ayuda en nuestra Comisión de un representante de la Organización de Aviación Civil Internacional. Para los marinos, los datos biométricos serían una plantilla de una huella dactilar almacenada en un código de barras de dos dimensiones.

A este respecto una medida importante que habrá que adoptar será el desarrollo de una norma técnica internacional que garantice la interoperatividad global. Además, el documento incluirá una fotografía digital o digitalizada.

Los Miembros podrían verificar la autenticidad de los documentos de identidad de los marinos ya sea a través de la consulta de una base de datos o electrónicamente, a través de un centro de coordinación. Se incluyen requisitos y procedimientos detallados para la producción y expedición del propio documento.

Creo que el proyecto de Convenio que hemos producido es un documento pionero para la Organización. No sólo hemos producido este proyecto en una sola Conferencia sino que también hemos introducido ciertas innovaciones importantes. Hemos desarrollado normas para un documento internacionalmente uniforme: el documento de identidad para la gente de mar. El proyecto de Convenio incluye un procedimiento simplificado de enmiendas de modo que los anexos técnicos puedan actualizarse rápidamente. Prevé un mecanismo de comunicación para la vigilancia internacional con el fin de garantizar que cada uno de los países que ratifique el Convenio pueda confiar en los documentos de identidad expedidos por otros países. Estos informes, a los que podrían acceder los demás Miembros de la OIT, se añaden a lo que ya existe en los informes del artículo 22. El Consejo de Administración deberá adoptar las medidas necesarias para aprobar una lista de los países que cumplen plenamente con los requisitos de expedición de los DIM.

El Convenio logra un delicado equilibrio entre la mejora de la seguridad, por un lado, y la mejora de la vida cotidiana de los marinos, al facilitarles sus desplazamientos y su permiso en tierra, por otro. Para los marinos, debería asegurarles que pueden rápidamente bajar a tierra y volver a sus buques. También debería ayudar a los armadores, cuya actividad es el comercio internacional y necesitan garantizar que sus buques no sean objeto de demoras innecesarias. Para todos, incluidos los gobiernos, el resultado no es sólo el texto del Convenio, sino un resultado práctico en términos del desarrollo de un documento físico.

Creo, en resumen, que hemos logrado un instrumento global que espero reciba una amplia y rápida ratificación. La Comisión también expresó este deseo al recomendar que el Convenio debería entrar en vigor a los seis meses de haberse recibido las dos primeras ratificaciones. A partir de ahí, para cada Miembro que ratifique

el Convenio este entrará en vigor seis meses después de dicha ratificación.

Durante la adopción del informe de la Comisión, el miembro gubernamental de Grecia planteó la pregunta sobre la relación entre el nuevo Convenio por el que se propone los documentos de identidad de la gente de mar y el protocolo al Convenio núm. 147 por lo que se refiere a la inclusión en el Protocolo del Convenio núm. 108.

El Asesor Jurídico de la Conferencia examinó esta cuestión y apuntó que se podría remitir al Comité de Redacción de la Conferencia. Sin embargo, después de haber examinado más de cerca la situación, llegó a la conclusión de que la situación jurídica que se plantea tras la ratificación del nuevo Convenio, no requerían ninguna referencia específica a ese Protocolo, en el nuevo Convenio. En su opinión, habría que distinguir entre dos posibles situaciones jurídicas. La primera es que un Miembro que hubiera ratificado ya el Convenio núm. 108 y aceptado las obligaciones recogidas en la Parte B del Apéndice suplementario al Protocolo de 1996. La ratificación del nuevo Convenio por parte de dicho Miembro implicaría la denuncia automática del Convenio núm. 108. Sin embargo, el Miembro estaría obligado por las disposiciones del nuevo Convenio y, como tal, cumpliría con todas las obligaciones de equivalencia sustancial con arreglo al Convenio núm. 147.

La segunda situación sería la de un Miembro que no hubiera ratificado aún el Convenio núm. 108, pero que sí hubiera ratificado el Protocolo de 1996 y, por ende, aceptado las obligaciones recogidas en la Parte B de dicho Protocolo. Cuando ese Miembro ratificara el nuevo Convenio seguiría estando obligado por las equivalencias sustanciales del Convenio núm. 108. En tal caso, las obligaciones que se derivasen del nuevo Convenio serían equivalencias sustanciales, con arreglo al Protocolo. En ambas situaciones jurídicas el Asesor Jurídico considera que la ratificación del nuevo Convenio permitirá a todos los Miembros interesados cumplir con los requisitos del Protocolo.

Aparte del Convenio, la Comisión adoptó cuatro resoluciones que están relacionadas con la aplicación del instrumento. Una de ellas pide a los Estados Miembros que faciliten el permiso en tierra y los desplazamientos de la gente de mar. La otra tiene que ver con la cooperación técnica, el desarrollo de especificaciones técnicas biométricas que se utilizarán en el documento de identidad, y la creación de una lista de Miembros que cumplen con el Convenio.

Espero haber aportado la información suficiente que les permita tener una visión general de nuestra labor. Quiero dar las gracias a nuestro Presidente, a los dos Vicepresidentes de los armadores y de la gente de mar y a los presidentes de los grupos de trabajo. No habríamos podido conseguir lo que hemos conseguido sin la gran ayuda y apoyo de la Oficina.

La Sra. Cleo Doumbia-Henry y todo el personal de su equipo han trabajado incansablemente para ayudarnos. Quisiera agradecer muy particularmente a la Sra. Ann Herbert, al Sr. Brandt Wagner y al Sr. Norman Jennings su destreza y habilidad demostradas en la elaboración del informe. Por último, pido a la Conferencia Internacional del Trabajo que adopte nuestro informe, el instrumento revisado relativo al documento de identidad de la gente de mar, incluidos sus anexos y las resoluciones que acompañan. Espero que, dada la minuciosa labor de la Comisión y el apoyo tripartito que se ha dado al

proyecto de Convenio, se produzca un voto unánime favorable muy pronto. Esperando que así sea, insto a todos los gobiernos a que tomen las medidas necesarias para garantizar una rápida ratificación y aplicación de este Convenio.

Original inglés: Sr. COX (*consejero técnico de los empleadores, Estados Unidos; Vicepresidente empleador de la Comisión de la gente de mar*) — En febrero de 2002, tuve el privilegio de ser el representante de los armadores en la delegación de los Estados Unidos en la Organización Marítima Internacional (OMI). Durante la discusión que tuvimos hace un año sobre el tema, debatimos diferentes posibilidades en relación con la seguridad a bordo de los buques. Entre los temas que tratamos, hablamos de la necesidad de un buen documento de identidad para la gente de mar. Después de un largo debate, los miembros gubernamentales representados en esa reunión concluyeron que el mejor foro para tratar esa cuestión sería la Organización Internacional del Trabajo. Personalmente, vi que los representantes empezaron a llamar por teléfono a Ginebra para comprobar cuán rápidamente podía ponerse a trabajar la OIT. En pocos días llegó el mensaje a la OMI de que, efectivamente, la OIT podría ocuparse de la cuestión con rapidez y preparar un documento en el plazo de un año.

Estamos aquí, en junio de 2003, 16 meses más tarde, y tenemos ya un documento ante nosotros. Poco después de que la OMI finalizara sus labores recibí una llamada telefónica de la Asociación Internacional de Armadores en que me pedían que actuase como portavoz sobre ese tema en la OIT. Hemos trabajado muchísimo en los últimos 16 meses; tuvimos muchas reuniones nocturnas, para tratar éstos y otros temas que verán ustedes en breve en el Convenio marítimo refundido.

Desde el primer momento, la comunidad internacional de armadores reconoció tres aspectos que nos parecieron muy importantes.

El primero era que debería facilitarse la licencia de bajada a tierra para la gente de mar. Los viajes siguen siendo muy largos, y las paradas en tierra son cada vez más breves. Eso no encaja, y queríamos que el marino pudiera bajar a tierra. El segundo aspecto importante era que, como industria muy eficaz que mueve el comercio mundial, tenemos que desplazar a nuestros marinos por todo el mundo y reemplazar rápidamente a los marinos. Por tanto, facilitar el desplazamiento de la gente de mar es una cuestión muy importante para nuestra industria.

El tercer aspecto eran los motivos para tratar esta cuestión en la OMI 16 meses antes, a saber, la necesidad de una mayor seguridad para nuestra industria. Tanto la gente de mar como los armadores reconocemos que no queremos que se utilice nuestra industria de manera que surjan problemas. Ni entonces ni ahora consideramos que la seguridad es incompatible con los otros dos aspectos que consideramos importantes como armadores. Desde el principio sabíamos que la cuestión fundamental sería examinar todas las alternativas disponibles para identificar a los individuos y seleccionar una de ellas. Podemos decir, con toda satisfacción, que se han elegido la huella dactilar y mecanismo para registrar esa huella. El elemento básico de la identificación en nuestros documentos será la huella dactilar. Tenemos un documento que les voy a solicitar que aprueben. Pero antes, voy a pedir a todos los representantes gubernamentales que están aquí que examinen cuidadosamente los requisitos

que expone este documento y que, cuando vuelvan a sus países, comiencen sus propios procedimientos para aplicar todos los requisitos que figuran en el Convenio y, sobre todo, en sus anexos.

En nombre del Grupo de los Empleadores apoyamos este documento y lo recomendamos para su adopción.

Para terminar, desearía dar las gracias a algunas personas y grupos. En primer lugar, quiero dar las gracias a Georg Smefjell, nuestro Presidente, por dirigir nuestros trabajos, a la Sra. Mary Martyn, nuestra Ponente, por su elocuencia, y también, cómo no, a la gente de mar que estaba al otro lado de la sala por su trabajo bajo la dirección de Brian Orrell y Dave Heindel. Y, lo más importante, quiero dar las gracias a Cleo Doumbia-Henry y a su equipo por la manera de abordar esta cuestión. Sin ellos y sin las personas que han trabajado estos meses y, en especial, estas tres últimas semanas en el proyecto, no habría sido posible llevar a cabo esta importante labor.

Original inglés: Sr. ZELLHOEFER (*delegado de los trabajadores, Estados Unidos*) — Tengo el honor de presentarles los comentarios del Grupo de los Trabajadores sobre el informe de la Comisión de la Gente de Mar. Pero antes, el Grupo de los Trabajadores quisiera felicitar a la Oficina por la documentación facilitada, el arduo trabajo desplegado durante las dos últimas semanas y su extraordinaria dedicación y profesionalismo, cualidades que han sido esenciales para que la Comisión llegase a esta etapa.

Asimismo, quisiera manifestar las felicitaciones y el aprecio del Grupo de los Trabajadores hacia el Presidente, la Mesa y la Comisión en su conjunto, por haber conseguido un acuerdo amplio y un texto equilibrado sobre un tema tan técnico y delicado, dentro del plazo impuesto por el sistema de simple discusión. Se trata, sin duda, de un logro importante.

Por lo general, se reconoce que el tema en discusión es delicado y que tiene un elevado contenido político. Esto ha quedado de manifiesto por el hecho de que las dos últimas Cumbres del G8 se han referido en sus comunicados finales a la revisión del Convenio núm. 108 de la OIT. Hay que reconocer el mérito de la OIT al haber sido capaz de preparar con tanta rapidez el debate de un tema que se consideraba de la mayor urgencia, y demostrar la flexibilidad necesaria para aplicar el mecanismo de simple discusión previsto en su Constitución.

El hecho de que la OIT haya podido alcanzar este acuerdo de vastas proyecciones muestra la fortaleza de la Organización y pone de relieve su confirmada vigencia, así como su capacidad para hacer frente a retos con un contenido político tan delicado. Esperamos que la capacidad demostrada por la OIT para hacer frente a este desafío redunde en un fortalecimiento de la Organización.

Decimos que la cuestión abordada era sensible puesto que tendrá profundas consecuencias para la gente de mar que presta servicios a bordo de los buques, cumpliendo un papel capital en la economía globalizada: debemos recordar que el 90 por ciento del comercio mundial es transportado por vía marítima.

Cuando analizamos temas como éste, tenemos que tener siempre presente que estamos refiriéndonos a personas y a su capacidad para desempeñar su profesión y ganarse la vida, ejerciendo al mismo tiempo los derechos humanos y privilegios básicos, que suelen considerarse como cosa adquirida, pero cuya defensa es el motivo por el cual estamos reunidos en esta Conferencia.

Tenemos que ser muy cuidadosos en no hacer que la profesión de marino pierda aún más su atractivo, y en no agravar los problemas que muchos países afrontan hoy para captar y conservar a los trabajadores en este sector. El comercio internacional y la economía globalizada exigen que haya un número adecuado de gente de mar debidamente capacitada y calificada, y que todos los países marítimos mantengan su base de competencias para el trabajo marítimo.

Debido a la naturaleza misma de su profesión, la gente de mar tiene que poder ingresar en el territorio de Estados distintos del propio, embarcarse y desembarcar de los buques, y ejercer el derecho de bajar a tierra. La gente de mar vive y trabaja a bordo de buques, a menudo durante largos períodos, y necesita los permisos para bajar a tierra y tener acceso a las instalaciones de bienestar que allí se encuentran, en particular, la atención médica. Por ende, las disposiciones de este Convenio tienen esencialmente por objeto permitir que la gente de mar tenga un trabajo decente.

En el curso de las negociaciones, se puso de manifiesto la necesidad de equilibrar las preocupaciones legítimas de los Estados en lo relativo a su seguridad con las necesidades de la gente de mar. A nuestro juicio, esto se logró en las difíciles negociaciones respecto del artículo 6 relativo a la facilitación de los permisos para bajar a tierra y el tránsito y reembarco de la gente de mar. Estas preocupaciones figuraron también en la resolución de la Conferencia relativa al trabajo decente para la gente de mar.

Una de las cuestiones que más nos preocupaba era la de que el nuevo instrumento fuese compatible con el derecho internacional y con otros instrumentos internacionales pertinentes, especialmente en lo relativo al permiso para bajar a tierra; a nuestro juicio, esto se ha logrado.

Tras lo ocurrido el 11 de septiembre de 2001, surgió la necesidad de establecer un nuevo régimen en el sector marítimo, que respondiese a las preocupaciones de los gobiernos en cuanto a la seguridad. La Organización Marítima Internacional ha introducido enmiendas de gran alcance a uno de sus principales convenios, y también ha adoptado un código internacional para la protección de los buques y de las instalaciones portuarias, que entrará en vigor el 1.º de julio de 2004. Este último instrumento coloca a la gente de mar en primera línea en lo que atañe a la aplicación del nuevo régimen de seguridad marítima. La aplicación de sus disposiciones exigirá también de los gobiernos un considerable trabajo, e implicará costos sustanciales tanto para los gobiernos como para los empleadores. También serán significativas sus repercusiones operativas, tanto para los armadores como para la gente de mar. El nuevo documento de identidad de la gente de mar vendrá a incrementar aún más esta carga, ya que la puesta en práctica de los sistemas de seguridad necesarios redundará en costos adicionales para los Estados y para el sector marítimo. Fue por estos motivos que el Grupo de los Trabajadores propuso una resolución relativa a la cooperación técnica.

Es necesario adoptar un enfoque equilibrado, proporcionado y que ofrezca elementos de estímulo adecuados. Entablar negociaciones multilaterales también supone llegar a soluciones de compromiso, en las que todas las partes hacen concesiones. Como ciudadano de Estados Unidos y delegado de los trabajadores de mi país, me parece apropiado señalar que los Estados

Unidos han encabezado este proceso. Fue mi país el que solicitó la elaboración de un nuevo documento de identidad de la gente de mar, y por lo tanto serán muchos los países que observarán el comportamiento de Estados Unidos para considerar si ratifican o no este instrumento. En mi calidad de representante del Grupo de los Trabajadores, invito a los Estados Unidos a que siga liderando este movimiento de aumento de la seguridad marítima y a que sea el primer país que ratifique el nuevo instrumento.

Creemos que los Estados Unidos deben dar el ejemplo, puesto que, en caso de que no ratifiquen este Convenio, es posible que otros países tampoco lo ratifiquen por considerar que la aplicación de sus disposiciones provocará considerables dificultades a cambio de, en definitiva, escasos beneficios.

El nuevo documento de identidad de la gente de mar no es un documento de viaje, sino simplemente un documento de identidad. El Grupo de los Trabajadores consideró desalentador que los empleadores y los gobiernos rechazasen la propuesta de que el documento de identidad de la gente de mar se extendiese sin costo para ésta. Esto significa que las disposiciones expresas que figuran en el Convenio de Chicago de la Organización de Aviación Civil Internacional, que establece el régimen equivalente para el sector de la aviación civil, no se extenderán al transporte marítimo, no obstante que en el preámbulo del nuevo instrumento se reconozca que, habida cuenta de la índole mundial de la industria del transporte marítimo, la gente de mar necesita una protección especial.

En realidad, no tenemos conocimiento de ningún otro grupo de trabajadores al que se le exija el pago de sus documentos de identidad profesional; recordemos que los delegados a esta Conferencia no han tenido que pagar su distintivo de identidad.

Por consiguiente, solicitamos al Director General que la Oficina observe muy de cerca este aspecto a fin de asegurarse de que el hecho de no haber adoptado una disposición equivalente, que refleje normas practicadas en otros sectores y en particular en la aviación civil, no tenga por consecuencia que la gente de mar resulte perjudicada y, sea eventualmente, objeto de discriminación.

El Grupo de los Trabajadores está atónito y escandalizado por la actitud del Gobierno canadiense, que, en el curso de estas delicadas negociaciones y con un preaviso de sólo tres días, anunció que el Canadá iba a establecer un nuevo régimen que exigirá que la gente de mar esté en posesión de visados de residencia temporal a fin de transitar por su territorio. Tal medida no sólo era desatinada, sino que podía sabotear las delicadas negociaciones en curso. Por lo tanto, confiamos en que todos los sectores interesados presentes en esta asamblea condenen en los términos más enérgicos posibles la medida anunciada por el Gobierno del Canadá.

Para concluir, me parece justo decir que las negociaciones fueron largas y difíciles. Con todo, pudimos adoptar un texto complejo y de grandes proyecciones, que tiene la capacidad de resolver los problemas muy reales que la gente de mar está afrontando debido a las preocupaciones que llevan al reforzamiento de las medidas de seguridad, pero cuyo contenido es a la vez equilibrado en el sentido de que ofrece a los gobiernos la protección adicional que éstos requieren.

Pero los resultados de nuestros trabajos serán positivos sólo si el nuevo instrumento aporta mejoras reales a

la vida cotidiana de la gente de mar, lo que supone que sea objeto de una amplia ratificación. Por ello, esperamos que el Director General adopte todas las medidas que sea necesario para impulsar vigorosamente su ratificación.

Por considerar que el texto final asegura un equilibrio justo entre los distintos intereses, estoy en condiciones de declarar que el Grupo de los Trabajadores votará favorablemente su adopción.

Original inglés: Sr. SMEFJELL (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Noruega; Presidente de la Comisión de la Gente de Mar*) — Hemos concluido un trabajo muy importante, no sólo para la gente de mar, sino para toda la comunidad marítima, los armadores, los legisladores, las organizaciones de vigilancia y los clientes.

La elaboración de este Convenio tiene paralelos en la historia de Noruega. Uno de nuestros reyes más famosos, Harald el Rubio, que fue el primer Rey de Noruega hace unos 1.200 años, estaba enamorado de la bella Ragnhild, a quien cortejaba. Ella no lo correspondía y lo rechazó diciéndole que había más posibilidades de que nevara en el infierno que de que ella accediera a casarse con él, o, en sus propias palabras, que eso sólo ocurriría cuando él hubiera unificado toda Noruega. Pues bien, el joven Harald lo consiguió matando a la mayoría de sus rivales. Durante la lucha, se dejó crecer el pelo, y sólo se lo cortó cuando logró completar la unificación. Por suerte, nuestro Comité también ha hecho lo imposible por concluir su trabajo, pero sin derramar una gota de sangre; y yo mismo me he sentido obligado a imitar a Harald y me he cortado el pelo.

Los paralelos con la historia de Noruega no acaban aquí. Si los guardacostas o los guardias de fronteras británicos, irlandeses, franceses y estadounidenses hubieran registrado a mis antepasados los vikingos y hubieran verificado si contaban con documentos de identificación apropiados, seguramente hubieran podido impedirles desembarcar y causar tantos daños.

Hablando ya en serio, la necesidad de facilitar los movimientos de la gente de mar es un elemento esencial si queremos que nuestra industria sea verdaderamente global. Los buques no pueden navegar sin la gente de mar, por lo que el hecho de facilitar sus movimientos nos favorece a todos, a la propia gente de mar, a los armadores, a los gobiernos — en tanto en cuanto promueven el comercio — y a todos nosotros, los ciudadanos y consumidores.

El trabajo de la OIT en este campo se inició como respuesta a los trágicos sucesos del 11 de septiembre de 2001. A instancias de la Organización Marítima Internacional, el Consejo de Administración acordó en un primer momento que la cuestión de la seguridad marítima se incluyera en el orden del día de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a la adopción de un nuevo instrumento.

La gente de mar ha visto restringidos sus desplazamientos y su acceso a las instalaciones portuarias en muchos países, por lo que es muy urgente encontrar una solución a escala internacional.

He tenido el honor de presidir esta Comisión, que ha elaborado un documento exhaustivo para someterlo a la adopción de la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, participé activamente en una serie de consultas que se celebraron en la OIT como preparativo para

esta reunión de la Conferencia. Me enorgullece ver los resultados de nuestro trabajo.

Además de reconocer la necesidad de contar con más seguridad y con un mecanismo de identificación eficaz y fidedigno de la gente de mar en sus desplazamientos internacionales, ha sido igualmente importante garantizar que la gente de mar pueda desplazarse con la mayor libertad posible dentro y fuera de sus lugares de trabajo, los buques de comercio internacional, así como de una frontera a otra.

Ha sido más importante incluso garantizar que la gente de mar pueda disfrutar de permisos de tierra, que son especialmente relevantes porque las oportunidades de desembarcar son pocas y las escalas en los puertos son breves.

Estoy convencido de que sería muy difícil, si no imposible, encontrar soluciones nacionales o regionales a los problemas de nuestra industria internacional. Dado el carácter transitorio de sus horarios y sus planes de trabajo, sería imposible que la gente de mar, los buques y los armadores, estuvieran al corriente de las diferentes normas si éstas fueran de ámbito nacional o regional. Era necesario adoptar una perspectiva internacional, y esto fue considerado por muchos países como una prioridad.

El trabajo de la Comisión se ha plasmado en una solución a escala internacional en la que se combina la libertad de movimientos de la gente de mar y la seguridad, algo que hasta ahora había sido un reto para la comunidad internacional. Asimismo, el trabajo de la Comisión ha adoptado una medida innovadora respecto de la identificación de la gente de mar, ya que es la primera vez que se fijan unos baremos internacionales tan estrictos para la expedición de documentos de identidad.

Dado que las normas que se van a introducir en la industria van a dejar sentir sus efectos, insto encarecidamente a todos los países — y cuando digo todos, quiero decir todos — a que adopten y ratifiquen este Convenio y a que velen por que se aplique de manera eficaz, de forma que podamos garantizar la libertad de movimientos y la seguridad de las tripulaciones y de los buques. Esto contribuirá al mismo tiempo a reforzar la seguridad en general. Algunos países necesitarán asistencia técnica para poder aplicar el Convenio, por lo que la OIT debería asignar recursos para poder actuar al respecto.

La relatora ha hecho referencia en su intervención a los principales contenidos del nuevo instrumento: es amplio y proporciona la protección necesaria a la gente de mar, a los Estados y a los armadores.

Estoy convencido de que todos podemos contribuir a garantizar la rápida ratificación y aplicación de este nuevo Convenio; asimismo, debemos empezar a expedir los nuevos y seguros documentos de identificación a toda la gente de mar, así como reconocer dichos documentos e ir eliminando los complicados trámites de entrada. Hemos logrado mantener el sentido esencial del Convenio núm. 108 y garantizar los permisos de tierra, y hemos facilitado la entrada de la gente de mar a los Estados Miembros, ya sea porque hayan de embarcar, cambiar de buque o cruzar una frontera para embarcarse, o a causa de una repatriación.

Los Estados Miembros deberán permitir la entrada de la gente de mar a menos que existan motivos de peso para dudar de la autenticidad de sus documentos de identidad y siempre que las autoridades competentes no puedan alegar motivos de salud o seguridad pública, de orden público o de seguridad nacional. Es evidente que,

si no hubiéramos logrado garantizarles estas facilidades por motivos de seguridad, hubiéramos reemplazado un problema por otro, ya que el hecho de imponer restricciones severas a los permisos de tierra y a los desplazamientos de embarque y desembarque causaría problemas de seguridad a la gente de mar y a los buques y hubiera supuesto la violación de sus derechos básicos.

Antes de terminar, quisiera dar las gracias a todos aquellos que han hecho posible que la Comisión haya llevado a cabo su trabajo: los Vicepresidentes, el Sr. Joe Cox y el Sr. Brian Orrell; el Presidente del Grupo Gubernamental, el Capitán Douglas Bell, de Bahamas; los Presidentes de los Grupos de Trabajo, el Sr. Anthony Mangion, de Malta, la Sra. Birgit Sölling Olsen, de Dinamarca, y el Sr. Georgios Boumbopoulos, de Grecia; la Ponente, Sra. Mary Martyn, del Reino Unido, y los miembros de las comisiones, así como sus consejeros técnicos. Quisiera agradecer también a todos los miembros del Comité de Redacción, que trabajaron el sábado hasta después de la medianoche para que pudiéramos tener el instrumento el lunes por la mañana. Mi sincero agradecimiento también a la secretaria de la Mesa de la Comisión por su labor esencial durante y después de las reuniones. Su capacidad para interpretar nuestras intervenciones y traducirlas cada día es impresionante. Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Sra. Cleo Doumbia-Henry, representante del Secretario General, y al Sr. Norman Jennings, representante adjunto del Secretario General. Deseo también agradecer a los intérpretes que tienen tan fantástico conocimiento y habilidad para hacer comprensibles nuestras intervenciones; en este contexto internacional su contribución es realmente valiosa.

Por último, una vez más y de manera decidida, exhorto a todas las delegaciones presentes a que voten a favor de este instrumento. Una votación unánime es el único medio legítimo de expresar concretamente el apoyo tripartito que este instrumento suscitó a lo largo de su preparación. Exhorto también a los Estados Miembros a que lo ratifiquen y se cercioren de que se aplique efectivamente y sin demora, de manera que podamos garantizar la seguridad y la protección de los buques y las tripulaciones y garantizar, al mismo tiempo, los derechos humanos básicos de la gente de mar.

Original inglés: El PRESIDENTE — Queda abierta ahora la discusión general del informe de la Comisión de la Gente de Mar.

Original ruso: Sr. SHMAKOV (*delegado de los trabajadores, Federación de Rusia*) — Quisiera unirme a los oradores que me han precedido, para felicitar a la Oficina, al Presidente, a la Mesa y a la Comisión de la Gente de Mar en su conjunto por el trabajo realizado en la preparación de un documento completo y equilibrado en el corto plazo previsto para la simple discusión.

Como representante de los trabajadores de la Federación de Rusia, soy consciente de los problemas que la gente de mar rusa afronta para obtener los visados y permisos para bajar a tierra en algunos países. Sabemos que este problema no se plantea sólo a la gente de mar de Rusia, sino a los marinos de muchos otros países. Esperamos que la ratificación del nuevo instrumento y que la aplicación rigurosa de sus disposiciones permitirán aliviar la situación actual y garantizar un trabajo decente para toda la gente de mar.

También observamos que durante sus dos últimas cumbres, el G8 ha llegado a un acuerdo sobre la oportunidad de confiar a la Organización Internacional del Trabajo la tarea de elaborar un documento de identidad seguro y verificable para la gente de mar. Lo hemos hecho, y por eso confiamos en que todos los países del G8 serán consecuentes con sus declaraciones y ratificarán el nuevo Convenio antes que los demás países.

El sistema que se va a crear en virtud del nuevo Convenio tendrá una incidencia considerable en la vida cotidiana de la gente de mar, a condición de que el nuevo instrumento sea ampliamente ratificado.

El nuevo régimen de seguridad en el mar que ha sido elaborado por varios organismos de las Naciones Unidas, tendrá efectos considerables para la industria del transporte marítimo y para toda la gente de mar de la flota mundial. Esperamos que la aplicación del Convenio sea favorecida por la oferta de incentivos, a fin de facilitar el desplazamiento de la gente de mar y la obtención de permisos para bajar a tierra.

La cuestión de la cooperación técnica es importante. Observamos también que el G8 ha adoptado un plan de acción para crear un sistema que permita reforzar la voluntad política y la capacidad a nivel internacional necesarias para vencer el terrorismo. Este plan de acción tiene una sección en la que se precisa cuáles son los elementos de interés común. Esperamos que, una vez que los países interesados hayan debatido los aspectos positivos del Convenio, inviten a la OIT a adherirse a las organizaciones internacionales como la Organización Mundial de Aduanas, la Organización de Aviación Civil Internacional y la Organización Marítima Internacional para poder así ampliar la ratificación del nuevo instrumento.

Esperamos también que todos estos países ejerzan su influencia política para garantizar una aplicación rápida de la resolución presentada a esta Conferencia por el Grupo de los Trabajadores, relativa a la elaboración de una norma única y universal, interoperable para la planta-biometría. Pedirle a la Oficina que examinara este tema según el procedimiento de simple discusión fue un verdadero desafío. El documento que tenemos ante nosotros es una prueba de que la Organización estuvo a la altura de las circunstancias. Incumbe ahora a los Estados Miembros movilizarse para ratificar rápidamente el nuevo Convenio.

El transporte marítimo es una industria mundial, que requiere normas mínimas mundiales para garantizar un trabajo decente a la gente de mar. Apoyamos la adopción de este nuevo instrumento, y esperamos que se impongan las medidas necesarias para promover su rápida y amplia ratificación.

Sr. VIDAUD MÁRQUEZ (*delegado de los empleadores, Cuba*) — Agradezco la posibilidad que se me brinda de expresar mis pensamientos y de dirigir la palabra a los distinguidos delegados asistentes a esta sesión. Considero de elevada importancia para los empleadores y los marinos la realización del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar.

Porque además de incrementar la protección y seguridad de los Estados, permite la facilidad del desglose del permiso de tierra y del tránsito sin obstáculos de los marinos hacia y desde los buques. Aspiramos a que los gobiernos que aún lo hacen eliminen la serie de dificultades a la hora de obtener estos derechos. Considero de

mucha utilidad y vital para el buen éxito del Convenio la aprobación y ejecución de la resolución especial relativa a la cooperación técnica para los países en desarrollo y pobres, que permita utilizar recursos para financiar el programa de cooperación de la Organización con la debida prioridad a los países que lo requieran, y definir y cumplir la ayuda de los Estados más desarrollados en tecnología y procedimientos avanzados a aquellos que estén menos adelantados en los ámbitos de la biometría.

Solicito a la OIT la máxima prioridad y objetividad en el cumplimiento de esta resolución. Mi opinión es que el informe refleja la excelente labor de la Comisión de la Gente de Mar, y sus acuerdos muestran una voluntad de promover condiciones de trabajo decentes y humanas para los marinos.

Original inglés: Sr. SERANG (consejero técnico de los trabajadores, India) — Como secretario general del Sindicato de la Gente de Mar de la India, quisiera sumarme a todos los oradores que han felicitado a la Oficina, a la Presidencia, a la Mesa y a la Comisión de la Gente de Mar por haber elaborado este importante Convenio en un espacio de tiempo tan breve.

Como representante de la gente de mar de la India que, junto con otros colegas de la región de Asia y el Pacífico, representan una parte sustancial de la mano de obra de la flota mundial, vine a esta Conferencia con la esperanza de poder resolver los problemas a los que se enfrentan que, pese a afectar a toda la gente de mar, son especialmente graves en esta región.

En determinados países tener un visado es un requisito previo para que la gente de mar logre un empleo. Al mismo tiempo, se encuentra con problemas a la hora de obtener un permiso para bajar a tierra. Esto afecta a su capacidad para encontrar un empleo, para disfrutar de un trabajo decente, y para mantener el contacto con sus familias durante los largos meses que dura su servicio. Mucha gente de mar se pasa nueve meses embarcada sin tener idea de en qué puertos atracará durante su travesía. La gente de mar depende de las instalaciones de tierra cuyo acceso está regulado por los instrumentos de la OIT que tratan de su bienestar.

A menudo se da el caso de que los gobiernos exigen a la gente de mar visados expedidos en su país de origen, pero cuando van a solicitarlos ante la administración de su país, ésta los deniega sin motivo aparente. Cuando a algunos, que han trabajado durante 10-15 años, se les deniega el visado, intentan incluso el suicidio.

En los 20 días que llevamos en esta Conferencia seguramente la mayoría de nosotros se habrá puesto en contacto con sus familias, con sus esposas, con sus hijos. Desde Ginebra he podido hablar con mi mujer y hasta con la mujer de mi vecino. Ahora, imagínense lo que les pasa a los marinos que se pasan embarcados seis, siete o nueve meses y a los que se les deniega el permiso de bajar a tierra. He ahí un problema que debe abordarse. Si estando cerca de la fuente a la que vamos a buscar agua porque tenemos sed se nos impide el acceso, nuestra sed se nos agudizará. Exigiríamos que, bajo ningún concepto, se negara el permiso de bajar a tierra a la gente de mar. Hoy día, muchos marinos son tratados como criminales o terroristas, pese a que una vez que se embarcan se espera que cumplan a rajatabla el nuevo régimen de seguridad marítima.

Esperamos que este nuevo instrumento que contiene todos los controles necesarios obtenga una amplia ratifi-

cación, especialmente la de aquellos países que han encabezado la iniciativa de exigir su adopción y la inclusión de numerosos requisitos.

Como dicen las Naciones Unidas, es necesario proteger los derechos y libertades fundamentales al mismo tiempo que se lucha contra el terrorismo. Todos los Estados deben garantizar que cualquier medida que se adopte para combatir el terrorismo cumpla las obligaciones establecidas en el derecho internacional, especialmente en los derechos humanos internacionales, y en el Estatuto de los refugiados. Para esto es esencial la protección del trabajo decente de la gente de mar y, dentro de ello, es fundamental el permiso para bajar a tierra, que es uno de los elementos fundamentales de sus condiciones de vida y de trabajo y que, sin embargo está amenazada tanto en la letra de la ley como en la práctica. También reviste una importancia fundamental facilitar el acceso de la gente de mar hasta un buque desde el que puedan lograr la repatriación, una vez concluido su período de servicio.

Lamentamos que la propuesta de gratuidad en la expedición de la documentación de identidad de la gente de mar no haya sido aprobada y esperamos que la OIT consiga que lo sea. Tanto en el Preámbulo del Convenio como en la resolución se dice que, en vista de la índole global de la industria marítima, la gente de mar necesita una protección especial, una protección que esperamos que la OIT vele para que pueda llevarse a la práctica.

Anoche, tuve un sueño y a veces lo que sueño se hace realidad. Soñé que el primer país que ratificase este Convenio sería el más próspero de la tierra. Apoyamos la adopción del Convenio y esperamos que se aplique con el fin de aliviar las duras condiciones de la gente de mar.

Para decir lo fundamental, quisiera dar un giro poético a mi intervención: nosotros, los marinos, nos hacemos a la mar porque no podemos resistir su llamada. Dejamos a nuestras familias, a nuestros amigos, a nuestros vecinos, a las esposas de nuestros vecinos y, con los ojos empañados de lágrimas, desafiamos el oleaje y las tormentas durante meses; trabajamos empapados de sudor porque sabemos que avistaremos tierra. Cuando lo conseguimos, suspiramos aliviados porque sabemos que podremos por fin pisar tierra firme, pero cuando atracamos en puerto y se nos informa que se nos ha denegado el permiso, nos venimos abajo física y mentalmente y nos invade la frustración y el desencanto.

Pedimos a los gobiernos que ratifiquen este Convenio y que no nos nieguen este permiso de bajar a tierra bajo ningún pretexto. Esperamos que nos estén escuchando y estén de acuerdo con nosotros para que sean los primeros en ratificarlo. ¡Oh, querido Gran Hermano!

Original inglés: El PRESIDENTE — Con esto termina la discusión del informe de la Comisión de la Gente de Mar. Procederemos ahora a la adopción del informe propiamente dicho, es decir, los párrafos 1 a 736. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba este informe.

(Se adopta el informe, párrafos 1 a 736.)

PROYECTO DE CONVENIO SOBRE LOS DOCUMENTOS
DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR (REVISADO):
ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Procederemos a continuación a la adopción del proyecto de convenio, artículo por artículo, y de sus anexos. De no haber objeciones, consideraré que se adoptan el proyecto de convenio y sus anexos.

(El proyecto de Convenio, artículos 1 a 10, y sus anexos, I a III, se adoptan sucesivamente.)

RESOLUCIÓN RELATIVA AL TRABAJO DECENTE
PARA LA GENTE DE MAR: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — A continuación, vamos a adoptar la resolución relativa al trabajo decente para la gente de mar. De no haber objeciones, consideraré aprobada esta resolución.

(Se aprueba la resolución.)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA COOPERACIÓN TÉCNICA
EN MATERIA DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD
DE LA GENTE DE MAR: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Ahora, vamos a adoptar la resolución relativa a la cooperación técnica en materia de documentos de identidad de la gente de mar. De no haber objeciones, consideraré aprobada esta resolución.

(Se aprueba la resolución.)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA ELABORACIÓN
DE UNA REPRESENTACIÓN BIOMÉTRICA MUNDIAL
INTEROPERABLE: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Ahora corresponde adoptar la resolución relativa a la elaboración de una representación biométrica mundial interoperable. De no haber objeciones, consideraré aprobada esta resolución.

(Se aprueba la resolución.)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA CONFECCIÓN DE UNA LISTA
DE LOS ESTADOS MIEMBROS QUE CUMPLAN
EL CONVENIO SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD
DE LA GENTE DE MAR (REVISADO), 2003: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Por último, nos queda por aprobar la resolución relativa a la confección de una lista de los Estados Miembros que cumplan el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003. De no haber objeciones, consideraré aprobada esta resolución.

(Se aprueba la resolución.)

De conformidad con el párrafo 7 del artículo 40 del Reglamento de la Conferencia, las disposiciones del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), tal como han sido adoptadas por la Conferencia, se someterán al Comité de Redacción de la Conferencia para la preparación del texto definitivo. El convenio será objeto de una votación final que tendrá lugar en sesión plenaria el próximo jueves 19 de junio. Con esto termina el examen del informe de la Comisión de la Gente de Mar. Permítanme expresar, en nombre de todos los presentes y en el mío propio, nuestro agradecimiento a la Mesa y a los miembros de la Comisión por el excelente trabajo realizado.

INFORME DE LA COMISIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN
Y ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Pasamos ahora a examinar el informe de la Comisión de la relación de trabajo, que figura en *Actas Provisionales* núm. 21. La Mesa de la Comisión de la Relación de Trabajo estaba compuesta de la manera siguiente: Presidenta, la Sra. A. van Leur (miembro gubernamental, Países Bajos); Vicepresidente empleador, el Sr. Finlay (Canadá); Vicepresidente trabajador, el Sr. Patel (Sudáfrica), y Ponente, la Sra. Khazâl (miembro gubernamental, Líbano).

Invito pues a la Sra. Khazâl a que presente el informe.

Original árabe: Sra. KHAZÂL (*consejera técnica gubernamental, Líbano; Ponente de la Comisión de la Relación de Trabajo*) — Tengo el honor de presentar a su consideración el informe de la Comisión de la Relación de Trabajo que encontraran en las *Actas Provisionales* núm. 21; este informe que presento a la Conferencia para adopción, se divide en cuatro partes.

La primera, que va de los párrafos 1 a 23, es la parte de introducción, trata en primer lugar de la composición de la Comisión, de la manera en que organizó sus labores y el número de sesiones celebradas, en total 14. Luego, dedica varios párrafos a las declaraciones iniciales de los Vicepresidentes empleador y trabajador y de varios miembros gubernamentales que sirvieron de punto de partida para toda la discusión y para la labor de reflexión realizada ulteriormente por la Comisión.

La segunda parte del informe contiene una descripción del debate que se instauró en torno a los seis puntos propuestos por la Oficina para facilitar la discusión y que fueron aceptados por las Comisiones. Ese debate está resumido en los párrafos 24 a 86. Fue un debate difícil porque había opiniones divergentes; se puede agregar que fue un verdadero debate de ideas en torno a la relación de trabajo y debo destacar que fuimos ayudados y guiados por el excelente Informe preparado por la Oficina como documento de base para nuestras deliberaciones.

La tercera parte de nuestro informe se presenta en los párrafos 87 a 140 y trata de la discusión de un proyecto de conclusiones que se examinó en cinco sesiones dedicadas a su estudio. Sin embargo, no se logró un acuerdo, pero se alcanzaron progresos y pudimos presentar

26 párrafos de proyectos de conclusiones, algunos de los cuales permitieron obtener un consenso.

Posteriormente, la Comisión dedicó seis sesiones al examen del proyecto de conclusiones y se presentaron 73 propuestas de enmienda. Varias enmiendas fueron retiradas por sus autores y hubo un debate muy detallado que se inició en torno a otras enmiendas.

Debo señalar que hubo muy pocas votaciones durante nuestra discusión y esto es un mérito que debemos reconocerle a la Comisión y también es algo que refuerza la credibilidad del tripartismo en la OIT.

La Comisión pudo obtener la adopción por consenso de la gran mayoría de los párrafos y conclusiones del texto, incluso en el caso de los párrafos que planteaban más problemas.

Las conclusiones adoptadas por la Comisión sobre la Relación de Trabajo son presentadas aquí en la cuarta parte de este informe. Esas conclusiones reconocen, ante todo, que la relación de trabajo es un concepto común a todos los sistemas y tradiciones jurídicas del mundo, aun cuando resulta difícil acordar una definición de la relación de trabajo que sea igualmente válida para todos los países del mundo.

Se reconoce también que en cada país debe haber criterios que permitan determinar si existe o no una relación de trabajo entre aquellos que proporcionan trabajo o servicios y aquellos a quienes se suministra el trabajo o servicios. Esto es tanto más importante cuanto que, en las circunstancias cambiantes de hoy en día, a veces resulta difícil determinar si el trabajador es un asalariado o un verdadero trabajador independiente.

Las conclusiones abordan la situación de los trabajadores que son en realidad asalariados, pero que se encuentran privados de la protección que conlleva una relación de trabajo y eso por una serie de razones, entre ellas cabe mencionar la inadaptación de la ley y el carácter ambiguo de la naturaleza de la relación de trabajo, el ocultamiento de la relación de trabajo en forma de arreglo civil o comercial y los casos en que no se conoce la identidad del empleador, es decir, las llamadas relaciones triangulares, así como el incumplimiento de la ley.

En las conclusiones se especifica claramente que la relación de trabajo encubierta constituye una práctica abusiva que perjudica a los trabajadores y a los empleadores, perjudica el trabajo decente y no puede tolerarse.

Otro aspecto del problema que se aborda en las conclusiones tiene que ver con el papel del Estado para velar por la aplicación de la ley. Las conclusiones hacen un llamamiento a los Estados Miembros no sólo para que refuercen sus servicios de inspección laboral, sino también para que estudien las tendencias del mercado de trabajo y la evolución de los métodos de trabajo y luchen contra las relaciones de trabajo encubiertas. Preconizan igualmente mecanismos apropiados para facilitar la solución de diferencias relativas a la situación de los trabajadores. Mecanismos que deben ser de fácil acceso para los empleadores y los trabajadores.

Debemos señalar, por otra parte, las cuestiones de género de que se ocupó la Comisión al tratar estos temas. Las conclusiones recuerdan que la falta de protección agrava la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y lanza un llamamiento para que haya políticas de igualdad entre hombres y mujeres más claras y que las leyes y acuerdos en la materia sean respetados.

Pasemos ahora a lo concreto, a la acción, tanto a nivel internacional como nacional; esa acción que nos proponen las conclusiones.

Las conclusiones destacan el papel central, crucial, diría yo, del diálogo social en la elaboración y la aplicación de políticas nacionales tendientes a evaluar y abordar mejor los distintos problemas relativos a la relación de trabajo.

Esas políticas deberían apuntar a distintos objetivos, deberían proporcionar a trabajadores y empleadores orientaciones muy claras relativas a la relación de trabajo y, en particular, a la distinción entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes. Deben proporcionar protección eficaz a los trabajadores, luchar contra la relación de trabajo encubierta, facilitar el acceso a mecanismos apropiados de solución de conflictos y, por último, evitar todo conflicto entre las relaciones contractuales auténticamente independientes y las verdaderamente comerciales.

La última parte de las conclusiones se refiere al papel de la OIT. Las conclusiones señalan la capacidad de la Oficina, en tanto que observatorio mundial de las tendencias del mercado de trabajo y, en particular su capacidad para emprender estudios, difundir informaciones y publicaciones que informen sobre la legislación del trabajo en esta materia.

La Oficina debe brindar su cooperación técnica para que los Estados Miembros puedan abordar todas estas cuestiones y debe ayudar también a capacitar a los que están encargados de hacer aplicar la ley, en particular, los inspectores del trabajo y los magistrados.

Nosotros hemos hecho la pregunta siguiente: ¿Debe la OIT tratar de elaborar normas internacionales en la materia? La Comisión examinó esta cuestión que, como se podrá suponer, fue objeto de posturas muy opuestas al comienzo de nuestra discusión. Sin embargo, al final, llegó a la conclusión de que es posible elaborar normas. Por esta razón, la Comisión considera que una recomendación basada en la cuestión de las relaciones de trabajo encubiertas y la necesidad de disponer de mecanismos que garanticen que las personas involucradas en una relación de trabajo tengan acceso a la protección que deben recibir a nivel nacional es una respuesta adecuada.

Para más detalles sobre el contenido posible de esa recomendación, les remito al párrafo 25 de nuestras conclusiones adoptado por consenso, a costa, es verdad, de concesiones a veces difíciles, pero siempre dentro de un espíritu de diálogo y de tripartismo, tan caro a nuestra Organización.

Para concluir, permítanme aprovechar esta ocasión para dirigir mis felicitaciones a la Presidenta de nuestra Comisión, Sra. A. van Leur, y a los dos Vicepresidentes Sres. A. J. Finlay y E. Patel, cuya función fue esencial para que la Comisión pudiera cumplir su cometido, sin olvidar el trabajo de mis colegas del Grupo Gubernamental, así como de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, y también a la secretaria por la valiosa ayuda proporcionada para llevar a cabo nuestro trabajo.

El informe de la labor de nuestra Comisión está a consideración de ustedes. Ruego al señor Presidente que lo someta a consideración de la Conferencia para que pueda ser discutido y adoptado.

(Asume la presidencia el Sr. Wojcik.)

Original inglés: Sr. FINLAY (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Canadá; Vicepresidente empleador de la Comisión de la Relación de Trabajo*) — El debate sobre el alcance de la relación de trabajo ha sido un verdadero desafío. Los temas que tuvimos que tratar fueron particularmente difíciles.

En nombre del Grupo de los Empleadores que participaron en esta discusión, desearía agradecer a la Oficina sus esfuerzos para hacer que la discusión fuera un éxito y agradecer a los gobiernos su activa participación y esfuerzos por encontrar un compromiso. También quisiera agradecer a los trabajadores su activa participación en las deliberaciones.

La resolución a la que hemos llegado en esta discusión da pie a un optimismo prudente. Hablo de optimismo porque hemos logrado una resolución calificada que ofrece ciertas orientaciones a la OIT y a los gobiernos en este terreno, y añado «prudente» por la gran atención que debemos poner al estudiar la adopción de medidas futuras.

Existe acuerdo común en que hay trabajadores en relaciones de trabajo que no gozan de la protección debida en virtud de su condición de empleo y de la legislación.

La opinión del Grupo de los Empleadores desde que se planteó por primera vez esta cuestión ha sido que los retos a los que nos enfrentamos colectivamente en relación con la protección de las personas con relaciones de trabajo no se pueden atender de forma eficaz ni práctica mediante normas internacionales debido a las muchas causas y respuestas, y diferencias motivadas por sistemas de relaciones culturales, económicos, sociales e industriales únicos. Tampoco hay una respuesta normalizada que se pueda aplicar a todos los países, dadas sus diferencias y la diversidad de las posibles soluciones. Esto es lo que pensamos, aunque hemos aceptado las conclusiones.

Las diferencias nacionales se deben reconocer y respetar. Esto incluye tener en cuenta de forma especial la gran variedad de necesidades diferentes. Todo esto hace la normalización poco viable, si no imposible.

Pero hemos escuchado el llamamiento de los gobiernos que quieren una recomendación que los ayude a encontrar soluciones. Hemos dejado totalmente claro ante la Comisión que se obtendrán soluciones mejores y más realistas si las medidas se toman a nivel nacional, ya sea por la OIT o por las autoridades nacionales.

Cuando actuemos, deberemos tener en cuenta las divisiones que se han producido en las discusiones sobre este tema desde 1997. Hemos escuchado las diferencias importantes en las opiniones sobre las cuestiones tratadas y las respuestas necesarias. Hemos manifestado inquietud respecto de la caracterización de la relación de empleo, la idoneidad de un instrumento como manera de dar una respuesta internacional al tema y el potencial de interferencia con las relaciones comerciales legítimas y creíbles.

La conclusión del párrafo 25 se presenta con suma precaución y debemos tomar en cuenta esa precaución porque, de lo contrario, aumentaría el conflicto de forma inevitable y se podría poner en peligro toda medida constructiva y fructífera.

Los gobiernos han pedido medidas internacionales para orientarlos. Los párrafos 20 a 24 de las conclusiones ofrecen ejemplos de una acción internacional que podría emprenderse desde ahora. Se trata de medidas que se pueden adoptar sin un instrumento, sin una norma, y eso

incluye la acción en los dos ámbitos en que los gobiernos siempre tropiezan con problemas, a saber, el cumplimiento de la ley y la capacidad en la administración del trabajo.

Quisiera señalar a la atención la enmienda propuesta y luego retirada por los empleadores al párrafo 20 que figura *in extenso* en el párrafo 129 del informe. En esta enmienda, nosotros hablábamos de las oportunidades disponibles a escala nacional e internacional para abordar los retos a los que se enfrentan los gobiernos.

Si tuviéramos que volvernos a reunir para debatir las recomendaciones sobre el empleo disfrazado en el futuro, esto nos serviría para reflexionar sobre la idoneidad de las propuestas en esa enmienda al párrafo 20, son propuestas que son prácticas, que se podrían aplicar de inmediato y que se basan en la credibilidad de la OIT y la fomentan.

Si nos reuniéramos de nuevo, deberíamos tener cuidado y no distraernos por cuestiones de criterios comunes y relaciones triangulares. La gran variedad de planteamientos utilizados para captar la relación de trabajo en esta discusión y en la investigación del tema demuestran que la normalización a nivel internacional es inapropiada y poco práctica.

La diabolización de la subcontratación y la contratación externa y el uso de conceptos como «relación triangular» deberían evitarse. Debe reconocerse que la relación de trabajo en la subcontratación no es triangular. Las responsabilidades del empleador en una relación de empleo no pueden compartirse, sólo puede haber un empleado y un empleador.

No deberíamos poner obstáculos a los métodos creativos de reestructuración del trabajo; deberíamos tener mucho cuidado de no proceder por vías que interfieran en las relaciones comerciales y creen mayores incertidumbres.

Deberíamos asegurarnos de no fomentar los obstáculos a un mercado de trabajo flexible y eficaz. Deberíamos, en cambio, asegurarnos de allanar el camino a la inversión y a la creación de empleo.

Quisiéramos también destacar el desacuerdo fundamental de los empleadores por lo que se refiere a los párrafos 5, 7, 8 y 9 de las conclusiones. Esos párrafos son desafortunados y conducen a caminos improductivos y de división. Son sugerencias que promoverán la incertidumbre y la rigidez en el mercado de trabajo. El trato del empleo triangular, sobre todo, llevará a medidas que desalentarán la inversión y la innovación.

Nos parece que estos párrafos no contribuyen a una comprensión de los verdaderos problemas ni contribuyen a hallar soluciones reales.

Para algunos de nosotros estas han sido dos semanas que han constituido un reto. Para muchos, el reto ha durado seis años. Hemos aprendido de nuestros errores a proceder, en todo caso, con mucha cautela en los parámetros del párrafo 25 de las conclusiones. Aunque el Grupo de los Empleadores acepta que la Comisión opine que la única cuestión oportuna para una recomendación es el empleo disfrazado, el Grupo de los Empleadores manifiesta su escepticismo de que un concepto tan amplio y tan vago se pueda abordar adecuadamente mediante una acción normativa.

Además, en la medida en que puede decidirse en el Consejo de Administración que tal planteamiento, en último término, es un tema adecuado para la discusión sobre una recomendación, ésta debe, como se señala en

las conclusiones, centrarse únicamente en el empleo disfrazado y evitar establecer criterios que describan la relación de trabajo, no debería inmiscuirse en las relaciones comerciales ni en las estructuras comerciales, como la subcontratación y la contratación externa. También debería respetar las diferencias en las relaciones culturales, sociales, económicas e industriales entre los distintos países, y centrarse, sobre todo, en el cumplimiento, pero no debería normalizar las respuestas. Sobre esta base, creemos que sería posible entablar una discusión fructífera. De otro modo, no haríamos sino continuar en esta ruta que nos divide y que ha caracterizado los debates anteriores.

Como ya hemos dicho, somos cautelosamente optimistas en que los problemas que hemos identificado puedan abordarse de manera constructiva, pero insistimos en la palabra «cautelosamente» e instamos a todas las partes a aprender de los errores del pasado. Si no podemos aprender de nuestros errores, estamos destinados a repetirlos.

Original inglés: Sr. PATEL (*delegado de los trabajadores, Sudáfrica; Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Relación de Trabajo*) — Quisiera felicitar a nuestra Ponente por el resumen que ha hecho de las conclusiones de la Comisión.

La labor de nuestra Comisión se ha visto realizada por las excelentes contribuciones de muchos miembros gubernamentales. La forma consecuente y encantadora en que nuestra Presidenta, la Sra. A. van Leur, ha fomentado una atmósfera propicia a un debate productivo, el sólido trabajo realizado por el personal de la OIT, la orientación que me han dado varios miembros del grupo de trabajadores, el apoyo y la magnífica colaboración de mis asesores, así como el sentido del humor y la flexibilidad de mi homólogo el Sr. Andrew Finlay.

Las conclusiones de la Comisión sobre el ámbito de la relación de trabajo son equilibradas, sensatas y proyectadas hacia el futuro. En estas conclusiones, la Comisión ha establecido una sólida base para que la OIT atienda a toda una serie de cuestiones fundamentales en el futuro. ¿Quién es el empleado? ¿Quién es el empleador? ¿Cuál es el alcance de la relación de trabajo? Estas cuestiones son muy antiguas, pero se plantean ahora en circunstancias nuevas. Su solución se halla en la esencia misma del mandato de la OIT y en su deber de proteger a millones de trabajadores en todo el mundo.

Durante los últimos 150 años, el mundo del trabajo ha dado un giro de 360 grados. En mi alocución de apertura a la Comisión, observé, que las fábricas donde se explotaba a los trabajadores del siglo XIX han sido reemplazados en el siglo XX, en muchos países, por una mayor seguridad y eficacia gracias al establecimiento de leyes e instituciones que rigen el mercado de trabajo. Sin embargo, señalé también, que el súbito incremento de la aplicación deficiente y la inobservancia del derecho laboral en los últimos decenios ha minado los progresos alcanzados en el pasado. Concluí, declarando que el desafío que se nos plantea ahora es impedir que volvamos a la inseguridad y a la desigualdad que caracterizaban el mundo del trabajo hace un siglo. Muchos de los argumentos que se plantearon contra la extensión de la protección del trabajo a todos los trabajadores dependientes se basan en la teoría económica clásica del siglo XIX.

En los debates sobre el ámbito de la relación de trabajo, se ha sugerido que la desaparición de la protección laboral ha generado millones de nuevos puestos de trabajo que, de otro modo, no hubieran existido. También se ha sugerido que dar a los trabajadores dependientes la protección a la que tienen derecho aumentaría los costos y destruiría los puestos de trabajo.

Estos argumentos merecen un examen detenido. En primer lugar, la sugerencia de que el aumento de relaciones de trabajo no protegido, disfrazadas, ambiguas o de otro tipo, constituyen un aumento neto del empleo, no tiene fundamento. No se han obtenido pruebas que indiquen que las relaciones encubiertas, ambiguas y triangulares hayan aumentado la masa del empleo global. De hecho, cuando un conductor de camión o un guardia de seguridad o un trabajador textil, que ha estado empleado en una empresa durante muchos años, oye decir que a la semana siguiente va a ser clasificado como «contratista independiente» esto no agrega absolutamente nada al número de puestos de trabajo en una economía. Esto sólo da cuenta de la transformación de empleos decentes en empleos indecentes. El deterioro de la relación de trabajo no hace nada para incrementar el número total de empleos sino que disminuye la calidad del empleo disponible.

En segundo lugar, la aseveración según la cual proponer protección laboral para los trabajadores dependientes aumentará los costos laborales y reducirá, en consecuencia, el empleo, es también falsa. Si costos de trabajo más bajos fueran el secreto de una economía fuerte, los países que pagan a sus trabajadores 1 dólar al día serían las economías más poderosas. La lección económica más importante del siglo XX es que el desarrollo económico no se puede forjar con la explotación del trabajo. Por el contrario, el desarrollo del capital humano es un ingrediente determinante para el progreso económico, como lo son el buen funcionamiento de los mercados de capitales, las instituciones estables, las innovaciones en la producción y la tecnología, la organización moderna del trabajo y la elaboración de políticas macroeconómicas apropiadas. Las políticas que se basan en supuestos simplistas de reducción de costos de mano de obra son incompatibles con los niveles de productividad y de progresos tecnológicos que requiere una economía moderna y competitiva.

Durante el debate, la Comisión trató coherentemente el argumento según el cual el ámbito de la relación de trabajo no era adecuado para la elaboración de normas. Examinamos la opinión según la cual, esta cuestión era demasiado compleja y que sólo las soluciones nacionales que reflejaban las tradiciones culturales, sociales y económicas de cada país serían apropiadas y suficientes.

Si bien es cierto que este tema tiene muchas facetas, el debate de esta Comisión en las últimas dos semanas ha disipado los mitos y los temores que se crearon en la discusión de hace seis años. Esta Comisión ha demostrado que los mandantes de las Organización Internacional del Trabajo son más que capaces de tratar temas complejos y alcanzar conclusiones que contribuyan a soluciones eficientes y equitativas.

Este debate también ha realizado la reputación de la OIT como organización que puede tratar cuestiones contemporáneas de la realidad del mercado de trabajo.

El deterioro de la relación de trabajo y la incapacidad del derecho laboral de seguir el ritmo de la evolución del mercado laboral y sus realidades, es una cuestión

laboral candente de nuestro tiempo. Ha amenazado los mecanismos que las sociedades exitosas han puesto en marcha para canalizar y redistribuir los riesgos sociales y económicos. El deterioro de la relación de trabajo ha ido acompañado de una mayor inseguridad y ha ampliado la brecha entre ricos y pobres. O, según las palabras del Presidente Lula de Brasil ha hecho nacer islas de riqueza entre océanos de pobreza.

Está contribuyendo al aumento de la pobreza entre los pobres que trabajan, cuando según el Presidente Mbeki de Sudáfrica existen recursos en la economía y en la sociedad mundial para lograr el objetivo de erradicar la pobreza globalmente. Las desigualdades de los ingresos dentro de los países nos han devuelto a las dimensiones que habían caracterizado la era anterior a la creación de los programas de integración económica. La reacción violenta contra la mundialización está intrínsecamente vinculada al fracaso de los Estados que no han podido enfrentar este fenómeno y ajustar sus legislaciones e instituciones laborales para contrarrestar el creciente poder de la movilidad del capital en una economía mundial interconectada.

El no poder enfrentar este reto y llegar a un consenso suficiente para comenzar juntos a buscar soluciones sería una gran amenaza para la credibilidad de la OIT. Afortunadamente, tenemos ahora la oportunidad de seguir adelante y de proporcionar una contribución internacional a través de una nueva recomendación y de una importante labor de la OIT para garantizar que se vuelva a analizar la relación del empleo en base a la realidad actual e impedir el retorno a las inseguridades del mercado de trabajo que caracterizaron la última gran ola de mundialización hace un siglo.

De este modo, promovemos los intereses de los trabajadores, de los empleadores escrupulosos y de las inquietudes legítimas de la sociedad, con justicia y con equidad.

No quisiera citar sólo a hombres de Estado del Sur, o líderes contemporáneos que han gratificado a la OIT con su presencia en las últimas tres semanas; quiero aquí compartir unas palabras de Winston Churchill, pronunciadas en 1909, cuando habló a favor de la introducción del salario mínimo, y declaró que el buen empleador se ve amenazado por el mal empleador y el mal empleador por el peor. Estos comentarios son pertinentes para el desafío del trabajo no protegido en sus diferentes formas. La relatora ha resumido con mucha propiedad todas nuestras conclusiones; muchas contribuirán al cometido de dar a los trabajadores sus derechos. Simplemente me referiré a algunos elementos.

Las conclusiones establecen la existencia de prácticas de relaciones de trabajo, disfrazadas, ambiguas y triangulares, y la necesidad de extender la protección a los trabajadores que se encuentran en relaciones de trabajo de hecho, y que no son reconocidos como empleados en la legislación o en la práctica. En resumen, se trata del reto del trabajo no protegido. Las conclusiones conciernen la esencia de la labor de la OIT. Responden a la pregunta: ¿Por qué tenemos una relación de trabajo con leyes laborales y con un sistema de relaciones industriales sofisticado, diferente de las relaciones comerciales normales y que caracteriza las relaciones entre los que ofrecen y los que solicitan el trabajo en la economía? ¿Por qué existen los salarios mínimos, las horas máximas de trabajo, la negociación colectiva? En lugar de que

todo esto se resuelva por contratos entre partes que se ponen de acuerdo.

Las conclusiones reconocen que esto se debe a las desigualdades que existen entre los que ofrecen trabajo y los trabajadores, y los clientes que utilizan la fuerza de trabajo. Existe un cuerpo de leyes, es decir, la legislación laboral para resolver conflictos laborales. Mientras exista esta desigualdad, la sociedad necesita una relación de trabajo jurídica y constructiva y los derechos y protecciones afines, que son distintos de las relaciones comerciales normales.

Sin esto no podremos salir de esta zona de jungla, donde los fuertes le imponen su voluntad a los débiles. Pese a los diferentes sistemas jurídicos en todo el mundo, la relación de trabajo surge como un concepto universal. En todo sistema jurídico la relación de trabajo es la base fundamental para una forma específica de derecho, el derecho laboral, el derecho del empleo o el derecho del trabajo. La forma en que las relaciones de trabajo se definen e identifican es muy coherente en las diferentes jurisdicciones y entre sistemas legales, mediante las nociones comunes de subordinación y de dependencia.

El trabajo ha cambiado drásticamente en los últimos decenios. La disminución de las empresas integradas verticalmente, la feminización de la fuerza de trabajo, el crecimiento de las formas atípicas de trabajo y la expansión de la economía informal, todo ello representa desafíos a la relación de trabajo y a las diferentes funciones que una persona debe desempeñar dentro de la empresa y en la sociedad.

No obstante, pese a estas revoluciones que están teniendo lugar en el mundo del trabajo, la relación de trabajo ha sido sumamente resistente y ha respondido a todos estos desafíos. Como observó un participante la relación de trabajo ha sido una institución social y económica notable, tan importante como la invención de la responsabilidad limitada para las empresas. Las conclusiones se suman al acervo de los acuerdos de la OIT, en materia de relaciones de trabajo encubiertas; identificadas por primera vez en el texto de la recomendación sobre cooperativas que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo el año pasado. Las conclusiones describen las relaciones de trabajo disfrazadas como situaciones en que un empleador trata a una persona, que es su empleado, como una persona que no es su empleado, para disimular su situación legal a través del inadecuado uso de arreglos civiles o comerciales, a veces bajo la forma de un falso empleo independiente, una falsa subcontratación, el establecimiento de seudocooperativas, la falsa provisión de servicios, y la falsa reestructuración de las empresas. De este modo el empleador puede negarle protección al trabajador, o evitar pagar impuestos o las contribuciones a la seguridad social. Esto es una característica que puede servir para emprender una acción a nivel nacional e internacional. Por consiguiente, las conclusiones consideran la dimensión del mercado de trabajo, el creciente fenómeno del comportamiento empresarial que se sale del límite de la ley y de las buenas prácticas. Las empresas Enron y WorldCom son el equivalente, del punto de vista de la contabilidad, del empleo encubierto, y es bueno que los gobiernos hagan lo necesario para garantizar la adopción de disposiciones reglamentarias adecuadas. La evasión fiscal, la elusión fiscal, son los equivalentes fiscales de las relaciones de trabajo ambiguas y disfrazadas. Es necesario que los Estados actúen constantemente para garantizar que su

capacidad de financiar los programas sociales no se vea socavada.

La necesidad de una acción urgente en el mercado de trabajo es patente. Las conclusiones tratan el desafío que plantean las relaciones ambiguas y triangulares. En el caso de las relaciones triangulares se reconoce el problema en el que un trabajador es de hecho un empleado pero no está claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y en relación a quién podrían hacerse cumplir dichos derechos. En el párrafo 9 de las conclusiones se pide que se examinen las relaciones triangulares en la medida en que pueden tener como consecuencia una falta de protección en detrimento del empleado y se piden mecanismos que aclaren la relación entre las diferentes partes para atribuir a cada cual sus responsabilidades. Las conclusiones señalan la necesidad de crear mecanismos que garanticen, en el marco de una relación de empleo, que las personas tengan acceso a la protección que les corresponde a nivel nacional. En el párrafo 23 de las conclusiones se identifican las medidas adoptadas por los distintos países, incluido el establecimiento de una presunción legal de la relación de trabajo, por tareas realizadas o servicios prestados, la concesión de facultades a una autoridad competente para declarar que existe una relación de trabajo, y el establecimiento de criterios para determinar la relación de trabajo. En las conclusiones se reconoce que la falta de protección laboral exacerba las desigualdades de género en el mercado de trabajo, y se identifican los sectores con gran participación femenina, como el trabajo doméstico, el sector textil y el del vestido, la enfermería y el cuidado del hogar, donde se encuentran relaciones de trabajo ocultas y ambiguas. Las conclusiones reconocen que la OIT tiene una importante función que desempeñar en la recopilación, evaluación y difusión de información sobre las diferentes reformas que tienen lugar a nivel nacional. También contienen un buen programa de trabajo que prevé reuniones de expertos regionales y sectoriales así como actividades de cooperación técnica. No todos los países pueden permitirse empezar desde cero y proceder a la reforma de su derecho laboral.

Las opiniones expresadas por los gobiernos en las últimas dos semanas demuestran que quienes formulan las políticas buscan la orientación de la OIT para ajustar sus leyes y sus instituciones a las actuales del mercado de trabajo y ofrecer protección a todos los trabajadores dependientes.

Una recomendación debe atender rápidamente esta demanda, o hacer directrices y restablecer la importancia de la relación de trabajo. En una señal clara de intenciones, el párrafo 25 deja patente la opinión unánime de la Comisión — trabajadores, empleadores y gobiernos —, de que una recomendación es la respuesta adecuada. Esperamos que junto con otros mandantes de la OIT podamos realizar este objetivo.

Si se acepta el informe de la Comisión, esperamos reunirnos de nuevo en una futura Conferencia Internacional del Trabajo para elaborar una norma internacional del trabajo que adopte la forma de una recomendación. En esto los mandantes han mostrado que están dispuestos a pasar a la acción. Han descartado el argumento de que la desprotección de un creciente número de trabajadores independientes es una necesidad económica.

Para terminar cito las palabras de otro estadista británico, William Pitt: la necesidad es el argumento que se esgrime en favor de toda violación de la libertad humana,

es el argumento de los tiranos y el credo de los esclavos. Para muchos millones de trabajadores en muchas partes del mundo, la relación de trabajo es lo que impide que se hallen condiciones similares a la esclavitud. Es importante recordar la razón de ser de las normas internacionales del trabajo, y el motivo por el que se fundó la OIT. La Constitución de la Organización dice: si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

En una economía mundializada, con una competencia internacional intensa, existe una gran presión que impulsa a buscar ventajas comerciales mediante la explotación de la mano de obra. Por eso las normas internacionales de trabajo son más pertinentes que nunca.

Por ello tengo el placer de indicar que el Grupo de los Trabajadores apoya las conclusiones.

Original inglés: Sra. VAN LEUR (*consejera técnica y delegada suplente gubernamental, Países Bajos; Presidenta de la Comisión de la Relación de Trabajo*) — Como Presidenta de la Comisión de la Relación de Trabajo, quiero decir unas cuantas palabras sobre nuestro debate general. Como acaba de decir la Ponente, Sra. Khazâl, hemos terminado las labores de la Comisión en forma muy satisfactoria. Creo que deberíamos estar orgullosos de los resultados alcanzados.

Creo que no estoy revelando un secreto si les digo que nuestro debate fue a veces muy difícil. En la Comisión nos vimos enfrentados desde el inicio, con una amplia divergencia de opiniones sobre lo que se llama en general la relación de trabajo, cuestión controvertida.

A veces el fracaso del debate de 1997 y 1998 sobre el trabajo en régimen de subcontratación fue una sombra en nuestra Comisión. Como dijo uno de los delegados, parecería que cada grupo estaba en su propia pequeña isla, y que no podíamos encontrar ni construir el puente de la OIT para avanzar en nuestro debate. Sin embargo, al mismo tiempo, se reconoció claramente, como se dice en nuestras conclusiones, que el tema ocupa un lugar central en la OIT porque se refiere a la protección de los trabajadores en todo el mundo. Por eso me complace decir que al final pudimos construir nuestro puente de la OIT de diálogo social.

Quiero recalcar lo que considero algunos de los logros principales de la Comisión. En primer lugar, y sobre todo, llegamos a un consenso no solamente en cuanto a la interpretación de los temas vinculados a la relación de trabajo, sino también sobre lo que tienen que hacer los interlocutores tripartitos bajo la égida de la OIT. Un consenso al respecto es crucial y, a mi juicio, la única forma de proceder es en el marco de la OIT. Después de todo, el tripartismo y el consenso constituyen la fuerza principal de la OIT.

En segundo lugar, tuvimos un intercambio de opiniones franco y libre, que a veces complicó más las cosas, pero en general dio lugar a una mayor comprensión de las diferentes posturas e intereses.

En tercer lugar, las conclusiones de nuestro debate general reflejan las inquietudes expresadas por los miembros de la Comisión, y establecieron un plan futuro de acción a nivel nacional e internacional, como también para todas las partes interesadas.

En cuarto lugar, gozamos de la participación activa de los tres grupos en el debate. Sobre todo, quisiera señalar

lar el papel dinámico de los gobiernos en esta Comisión pues, a través de sus valiosas contribuciones, mostraron un compromiso muy firme para que nuestras labores concluyeran con éxito.

En quinto lugar, creo que el debate aclaró las siguientes cuestiones fundamentales en cuanto a la relación de trabajo. Esto se refleja en las conclusiones de que las mujeres y los hombres que trabajan en cualquier parte del mundo, dentro de una relación de trabajo, deben tener acceso a la protección que merecen, que la acción a nivel nacional debe incluir la reforma del derecho laboral, mecanismos de aplicación apropiados, y de solución de conflictos y mejoras en la inspección del trabajo y la administración laboral y que los arreglos de constatación independientes y comerciales, como también el trabajo independiente genuino, están más allá de la relación de trabajo.

Se requiere una respuesta internacional a estos problemas, en los cuales la OIT debe desempeñar un papel importante, sobre todo con sus programas de cooperación técnica e investigación. Quedó claro también que esta respuesta internacional debe incluir una recomendación centrada en la relación de trabajo encubierta y en la necesidad de dotarse de mecanismos para asegurarse de que las personas dentro de una relación de trabajo tienen acceso a la protección que merecen.

Por último, pero no menos importante, también quedó claro que el tripartismo y el diálogo social deberían ser elementos clave en todas las acciones vinculadas con la relación de trabajo a nivel nacional e internacional.

Los resultados justifican, a mi parecer, este orgullo en el trabajo realizado por nuestra Comisión. El éxito de la Comisión se puede atribuir sobre todo a los Vicepresidentes de los trabajadores y los empleadores, al Sr. Patel, al Sr. Finlay y a sus Grupos respectivos. Pudieron, mediante un proceso de diálogo, vencer las diferencias que parecían invencibles para poder alcanzar un consenso.

También hay que darle mucho crédito a un grupo estupendo de representantes gubernamentales que contribuyeron activamente al debate y que a veces desempeñaron un papel fundamental para alcanzar un consenso.

Nosotros, los gobiernos, queremos siempre desempeñar esta función en la OIT, pero desgraciadamente no ocurre con frecuencia.

Muchas gracias a la Oficina, a toda la Secretaría, incluidos los intérpretes y los representantes del Secretario General, sin cuya ayuda hubiera sido imposible nuestra labor, a Patricia O'Donovan, Arturo Bronstein, Enrique Marín, Javier Escobar y otros, gracias por su cooperación, y sobre todo a la Sra. Flory López, quien indicó que quizás ésta sería su última reunión de la Conferencia; nos beneficiamos de sus largos años de experiencia en la labor de la Comisión.

Para concluir, ahora, de todo corazón, recomiendo este informe y las conclusiones de la Comisión sobre la relación de trabajo para que la adopte la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Para mí fue un honor presidir esta importante Comisión.

A pesar de las dificultades de la labor, lo he gozado plenamente, y ha sido una experiencia que seguramente nunca olvidaré.

El PRESIDENTE (Sr. Wojcik) — Iniciamos ahora la discusión del informe de la Comisión de la Relación de Trabajo.

Original inglés: Sr. ANDERSON (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Australia*) — Seré breve. Apoyo la declaración de Andrew Finlay, Vicepresidente empleador. También le felicito al igual que a la secretaria de la OIE y del ACTEM, y en especial a Gary Rynhart y a Roy Chacko, que han ayudado a los empleadores con pericia y dedicación. También encomio la contribución de los gobiernos, el Grupo de los Trabajadores y el personal de la OIT.

La aparente simplicidad del proyecto de conclusiones oculta las dificultades planteadas en este debate. Inicialmente parecía tratarse de una solución reglamentaria del problema pero afortunadamente, estas conclusiones definen mejor el problema antes de que se preconicen soluciones. Estas cuestiones no se prestan a la armonización. Asimismo, existen principios importantes en juego, que podemos debatir pero no debemos permitir que se socaven. El derecho a una contratación libre es tan fundamental como el trabajo decente. Interferir en arreglos contractuales genuinos mediante la reglamentación laboral es un empeño condenado al fracaso. Afortunadamente, ese límite figura claramente en el párrafo 1 del proyecto de conclusiones, y se repite varias veces a lo largo del proyecto, sobre todo en el párrafo 25. Sin estas declaraciones de principio tan claras este informe hubiera sido fundamentalmente inaceptable, tanto para los empresarios como para los contratistas genuinos.

Garantizar un trabajo decente no exige un contrato de trabajo. El trabajo puede adquirir muchas formas jurídicas, incluidos el trabajo por cuenta propia y la contratación genuina. Hay millones de personas que prefieren trabajar por cuenta propia y que no buscan una relación de trabajo ni la protección de los instrumentos laborales. Debemos aspirar a un trabajo más decente, ya sea como empleado, contratista o trabajador por cuenta propia.

En esta Conferencia se ha hablado mucho, con razón, de la pobreza, a raíz de la Memoria del Director General. El desempleo y la falta de oportunidades para obtener ingresos son una causa principal de pobreza.

Los mercados laborales dinámicos que presentan una serie de formas de trabajar, incluido el trabajo por cuenta propia, son el mejor remedio para el desempleo y la pobreza. La resistencia a la reglamentación bien intencionada pero inadecuada es un ejemplo de decisión severa, pero correcta. Los gobiernos que quieren reducir el desempleo no deben ampliar la reglamentación laboral en el ámbito del trabajo genuino o del trabajo por cuenta propia. Estas conclusiones no tienen base para ello.

En una economía sana cada vez encontramos a más personas motivadas para trabajar como desean, lo que es bueno y debería fomentarse.

Los empleadores no tienen ningún problema para aceptar que hay que encontrar soluciones para aquellas personas que son empleados y que deben gozar de las prestaciones y derechos que tienen como tales, si bien no siempre tienen el empleo que deberían. No es ninguna solución definir arbitrariamente a alguien como algo que no es. La solución sería disponer de mecanismos nacionales que muestren lo que verdaderamente son y han sido siempre. Todavía queda mucho camino por recorrer.

Las conclusiones deben utilizarse para este fin. No deben ser una plataforma para una reglamentación más

allá de esos límites. Como señaló el Sr. Finlay hay muchas alternativas para la reglamentación, incluso a nivel nacional.

Los recursos limitados de la OIT deben utilizarse de la forma más práctica posible. Si buscamos una solución a problemas mal definidos en las relaciones contractuales, estaremos haciendo un mal uso de los recursos. Incluso con este proyecto de conclusiones hay que ser prudente, porque hacer que estas conclusiones sean algo que no son o ampliar el alcance de estos problemas sería contraproducente.

Original inglés: Sr. CABRERA (*consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, Trinidad y Tabago*) — El fenómeno de la relación de trabajo disfrazada es un problema real y creciente en América del Norte y el Caribe angloparlante. Surgen nuevas formas de empleo, constantemente. Aunque no es nuestra intención inhibir la creación de trabajo por parte de empleadores innovadores, creemos que éstos tienen la responsabilidad de cumplir con las leyes nacionales. Desgraciadamente, ya hay una cultura del incumplimiento, que permite que demasiados empleadores eludan el cumplimiento de los derechos básicos en materia de empleo, de las leyes relacionadas con la salud y la seguridad, y de las leyes tributarias y sobre contribuciones a la seguridad social, y que impedirán que los trabajadores se hagan representar por los sindicatos.

Los sindicatos saben muy bien que hay muchos trabajadores que no están protegidos por la ley. Los sindicatos no pueden proteger a los trabajadores que no forman parte de una relación de trabajo, y que están sujetos a otra relación laboral encubierta como contrato civil o comercial. Quizá haya una ganancia a corto plazo — mano de obra barata para el empleador y trabajo para quien lo necesite —, pero a largo plazo estas prácticas tienen consecuencias muy negativas.

Estos trabajadores necesitan, en última instancia, la protección de la seguridad social, pero no han pagado suficientes cotizaciones al sistema, y no por su culpa. En Trinidad y Tabago, mi sindicato es parte actualmente en un proceso incoado ante los tribunales contra un empleador que ha denegado a los trabajadores las prestaciones que les correspondían en virtud de un convenio colectivo. Se ha establecido que este empleador no hizo efectivas las contribuciones a la seguridad social para estos trabajadores. Se trata de fotógrafos, periodistas y representantes de ventas empleados por una empresa de comunicación de masas. Se les contrató verbalmente y se les consideró como trabajadores independientes. En realidad, sólo trabajan para un empleador y bajo la dirección de éste. Además están sujetos a la disciplina que impone tal empleador, el que puede despedir, y de hecho ha despedido a algunos de estos trabajadores.

Todo esto implica que existe una relación de trabajo. No obstante, designar a estos trabajadores como independientes y al estructurar su remuneración en función del número de artículos, fotografías o ventas aceptadas por el empleador, éste ha disfrazado la relación de trabajo y ha denegado a estos trabajadores sus derechos y medios de protección legítima. Resultado: los trabajadores sufren. Esta mala hierba debe ser arrancada del jardín del empleo. En las conclusiones de esta Comisión, la OIT se ha levantado contra la práctica injusta de la relación de empleo disfrazada. Este debate ha mostrado que la mundialización aún no tiene un cariz humano. Adoptar una

recomendación al respecto ayudará a devolver algo de humanidad a las fuerzas de la competencia económica. Por eso apoyo plenamente las conclusiones de la Comisión presentadas a la plenaria.

Original inglés: Sra. KARIKARI ANANG (*consejera técnica de los empleadores, Ghana*) — Gracias por darme la oportunidad para, en nombre de los empleadores de la región africana, realizar algunos comentarios sobre el debate y las conclusiones de la Comisión de la Relación de Trabajo.

La relación de trabajo se ha presentado como un concepto universal pero también como algo complejo que difiere de las realidades nacionales y que, por lo tanto, es un área en la que la reglamentación internacional podrá tener efectos destructivos de una manera imprevista y fortuita. ¿Cuál es la razón?, sencillamente, que no siempre son válidas las mismas recetas.

En Africa, el sector informal es el principal motor de la macroeconomía. De hecho, es una incubadora para el espíritu empresarial, la creación de empleo y, por tanto, hay que tratarla con tacto y capacidad. Además, la panacea para todos los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en todo el mundo en desarrollo, sobre todo en Africa, es la creación de empleo para millones de pobres.

La globalización ha dado lugar a la necesidad de que las empresas se reestructuren para centrarse en la ventaja competitiva. ¿Qué es la ventaja competitiva de las empresas en las economías en desarrollo? Consiste en un enorme potencial representado por millones de desempleados y por una economía informal de enormes dimensiones. Por eso, nuestros distintos gobiernos están luchando para abordar el desempleo y el círculo vicioso de la pobreza. Todo intento por reglamentar de forma internacional el entorno del empleo en este tipo de situaciones puede ser perturbador y un obstáculo para el crecimiento y la oportunidad, porque los empleos emigran, pero no la protección. Déjenme que insista, los empleos pueden emigrar, pero no la protección. Toda acción en este área debe estar caracterizada por la flexibilidad y la diversidad, reconociendo las diferencias nacionales.

El Grupo de los Empleadores no apoyaría actividades disfrazadas de creación de empleo cuando se evitan las obligaciones válidas. Por tanto, la política adecuada debe ser más bien la clasificación de la cuantía en el ámbito nacional. Teniendo en cuenta los aspectos nacionales específicos y las dificultades, así como la aplicación de las leyes para proteger la relación de trabajo. Esta acción deben promoverla conjuntamente los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Quizás la clave de nuestros debates de las dos últimas semanas fue la necesidad de aplicar en la práctica las leyes existentes y el hecho de que muchos países en desarrollo simplemente no disponen de los recursos para aplicarlas. Pero, además de esto, existe la cuestión de la responsabilidad.

La opción ideal y preferida, a nuestro juicio, es que la OIT insista en la cooperación técnica y en el enfoque de la asistencia para potenciar a los intelectuales sociales en el ámbito nacional para elaborar los mecanismos más apropiados y directrices para asegurar la protección de la relación de trabajo a la que nos referimos.

Además, lo que es más importante, la OIT prestaría asistencia en la formación y en el fortalecimiento de la

aplicación de las leyes y en las estructuras y mecanismos de los países que más lo necesitan.

La adopción de instrumentos en el marco de la OIT podría involuntariamente no tomar en cuenta los diferentes niveles de desarrollo económico de los países. Estos instrumentos, por su carácter global, podrían actuar como obstáculos o minar la posibilidad de que se produzcan acuerdos comerciales o civiles innovadores, sobre todo en los países en desarrollo.

No obstante en estas circunstancias, concluimos que es atinado estudiar la posibilidad de una recomendación que se ocupe de la cuestión de la relación de trabajo disfrazada con el fin de lograr la debida protección, a las distintas y variadas necesidades en los distintos niveles sin que exista una situación única para todos.

Por último, fue interesante observar que la cuestión del género tan importante a la vista de la marginalización de la mujer, ha sido levemente abordada durante el discurso sobre la relación de trabajo.

Creemos que este tema merece un enfoque más centrado del que se le ha dispensado en estas conclusiones.

Original inglés: Sra. TUCH (*delegada de los trabajadores, Estonia*) — El debate de la Comisión de la Relación de Trabajo fue precedido por una labor muy seria de la Oficina, que sensibilizó a gobiernos, empleadores y trabajadores en diferentes partes del mundo.

Ahora estamos en una etapa en que hay lagunas en la protección de los trabajadores, y esto se reconoce como un problema universal que afecta, tanto a los países en desarrollo, como a los países industrializados, y a los países en transición.

Los estudios de la OIT llevados a cabo en una serie de países de Europa sobre el alcance de la relación de trabajo, muestra que los temas que discutimos en esta Comisión, en particular las relaciones del trabajo oculto o ambiguo, son problemas que no quedan encerrados dentro de las fronteras de un país particular. Por el contrario, la desprotección de los trabajadores es algo común a diferentes naciones, regiones y continentes. Se trata de un problema mundial.

En mi país hay de hecho trabajadores empleados que se les ha clasificado o designado como autónomos. Frecuentemente, no acuden a los tribunales para reclamar sus derechos porque la relación de trabajo no es clara, ni para ellos, ni para sus empleadores y, ni siquiera para los jueces. Su relación de trabajo quizás esté encubierta o disfrazada de diferentes maneras, pero el hecho de que el empleador eluda sus responsabilidades y obligaciones es el elemento común.

Desearía que los empleadores en las relaciones de trabajo fuesen tan imaginativos para crear lugares de trabajo decente como lo son cuando escapan a sus responsabilidades. Permítanme citar un ejemplo. A los carteros, que deben transportar correo, se les ha dado el estatuto de proveedores de servicios y su tarea consiste en llevar una bolsa con cartas desde una oficina postal hasta los buzones. Esto no es tarea de proveedor de servicio en el verdadero sentido de la palabra, pero gracias a la flexibilidad de las leyes laborales el empleador ha podido obtener una opinión jurídica según la cual ese tipo de trabajo se puede realizar en el marco de una disposición contractual civil.

Ahora bien, las personas que transportan correo, que pintan paredes, que enseñan en las escuelas, son fundamentalmente empleados en lo que se refiere a subordina-

ción y dependencia, y no deben perder sus derechos a la protección y a la negociación colectiva, sólo porque los legisladores no están actualizados en cuanto a los cambios en las relaciones de trabajo.

Esta Comisión, mediante una ardua labor y difíciles compromisos ha mostrado que existe la posibilidad de encontrar soluciones internacionales a ese problema. Muchas personas en diferentes países, inclusive en el mío, esperan esas soluciones internacionales, de modo que para transportar correo contratado como servicio empresarial a una oficina postal, se considere como una broma jurídica y no como algo real.

Original alemán: Sr. KLOTZ (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Alemania*) — El informe que estamos examinando y los resultados de nuestra Comisión demuestran que hemos trabajado mucho y que tenemos la firme voluntad de lograr resultados concretos sobre un tema tan complejo y controvertido como éste. Ya lo he dicho en otras ocasiones, estamos aquí ante uno de los problemas más antiguos e importantes del derecho laboral. Por supuesto, ha habido divergencias de opinión. Es normal, pero también hubo convergencia de opiniones. Estuvimos todos de acuerdo en que había que hacer algo para proteger a las numerosas personas que trabajan en el marco de una relación laboral que hasta ahora no ha estado protegida. Sin embargo, hubo disenso en cuanto a la manera de lograrlo y al papel de la OIT en ese proceso. No voy a entrar en detalles en cuanto a la solución a la que hemos llegado, otros oradores lo han hecho. Ha sido fruto de concesiones mutuas de empleadores, trabajadores y gobiernos. Lo que cuenta es que permanezcamos en contacto y es posible que, dentro de algunos años, nos volvamos a encontrar en Ginebra, en una próxima Conferencia Internacional del Trabajo, para volver a hablar de este tema, para volver a hablar de una posible recomendación que ayude a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales.

Señor Presidente, quisiera dar las gracias a todos los que han participado en el debate en el marco de nuestra Comisión y a todos los que participaron en esta solución de avenencias. Doy las gracias a mis colegas del Grupo Gubernamental, que participaron con un alto grado de competencia en el debate y en la búsqueda de soluciones y les doy las gracias también por su paciencia y su perseverancia durante las negociaciones. Doy también las gracias a los portavoces de los empleadores y de los trabajadores, que defendieron sus posiciones, a veces distintas, a veces opuestas y que las presentaron de manera clara y completa. Doy las gracias igualmente al Comité de Redacción que supo resumir con habilidad las opiniones expresadas y que elaboró un proyecto de conclusiones que, con algunas excepciones importantes, pudo ser adoptado sin mayor debate y sin mayores modificaciones. Igualmente doy las gracias a la Secretaría, que nos ayudó discreta y eficazmente. Para terminar, doy las gracias a nuestra Presidenta que, con mucha paciencia, con espíritu de integración, con diplomacia y con sentido del humor, supo motivarnos y conducirnos a ese objetivo al que todos aspiramos.

No hemos logrado un éxito total debido a la complejidad de la materia y a la diversidad de opiniones. No pudimos deliberar sin fricciones y sin obstáculos. Como dijo nuestra Presidenta, no fue un concurso de belleza, en lo concerniente a las cuestiones de procedimiento. Todos sabíamos que el objetivo exigía concesiones para llegar a

una solución aceptable. Con paciencia, la labor de los grupos pudo terminarse y se comunicaron los resultados.

Expreso el voto de que esta negociación y este diálogo social prosigan a nivel nacional e internacional. El mundo del trabajo con sus múltiples y diversas relaciones es un proceso dinámico. Los derechos de los trabajadores no deben descuidarse ni debilitarse y los trabajadores deben recibir ciertas garantías y cierta protección, sobre todo los que, en este momento, están desprotegidos. Pero también hay que proteger a los empleadores que son responsables de garantizar y reconocer esos derechos de manera honrada, respetando la legislación, los convenios colectivos negociados y elaborados a esos efectos y deben poder beneficiarse también de la protección de un instrumento internacional que les permita luchar contra la competencia desleal.

Señor Presidente, espero que el informe elaborado en nuestra Comisión pueda ser adoptado por unanimidad en la Conferencia.

Original inglés: Sr. MAGNUSSEN (*consejero técnico y delegado suplente de los empleadores, Noruega*) — A diferencia de otras comisiones ésta no debía elaborar un instrumento en forma de convenio o de recomendación. Sus conclusiones deberían, sin embargo, incitar a la OIT a llevar a cabo otros trabajos en el futuro sobre este tema, y una de las posibilidades sería elaborar un instrumento.

Después de la primera lectura del Informe elaborado por la Oficina para la Conferencia saqué dos conclusiones. Primero, el tema del campo de aplicación de la relación de trabajo no se prestaba con facilidad a la normalización y prescripción, lo que corresponde a los instrumentos. Segundo, no correspondía incorporar en ese Informe todo un capítulo a saber, el capítulo III sobre relaciones triangulares.

La OIT, en el pasado, ha contribuido a través de sus instrumentos, a una vida laboral civilizada en todo el mundo pero los instrumentos para que sean efectivos y se acepten deben tratar preocupaciones fundamentales y comunes y perseguir objetivos compartidos más allá de las fronteras y en los distintos niveles de desarrollo económico. El campo de aplicación de la relación de trabajo si bien es común y a menudo importante, está relacionado con los mecanismos y procesos que son propios del contexto jurídico nacional.

Lo que aparece de manera convincente, a mi modo de ver, en el Informe de la Oficina es la enorme variedad de casos tratados y enfoques llevados a cabo en los distintos países. En el Informe veo argumentos convincentes contra los instrumentos internacionales y a favor de conclusiones nacionales flexibles. Al mismo tiempo, reclama un papel importante para la OIT a la hora de proporcionar y difundir información. En lo que a las conclusiones se refiere, éstas se deben vestir con los distintos colores nacionales para que sean efectivas. En las conclusiones de los trabajos de la Comisión no hemos logrado llegar hasta ese punto pero hemos avanzado lo suficiente como para aceptar los resultados.

Igualmente importante, si no más, es el resultado que se obtuvo sobre la relación triangular como ya hemos dicho la cual no debería haberse tratado. Estamos conformes con que el párrafo 25 de las conclusiones termine con la oración siguiente «la cuestión de las relaciones de trabajo triangulares no se resolvió». El motivo fundamental, aunque no era esa la intención, se encuentra en el

mismo párrafo en el que se establece que «esta recomendación no debería interferir con los auténticos contratos y acuerdos contractuales independientes». Pero en la relación triangular se encuentran arreglos de este tipo en todo momento y un ejemplo lo brindan las agencias de trabajo temporal. El futuro está abierto y el tema de la relación de trabajo triangular puede reaparecer en el orden del día. No obstante, invito a las partes interesadas a que, en base a la experiencia de esta Comisión y de la Comisión sobre el trabajo en régimen de subcontratación de 1997-1998 a que reflexionen sobre las dificultades que esta particular relación plantearía en el futuro si se incluyese en el orden del día como posible instrumento de la OIT.

Espero que este tiempo adicional nos permita excluir dicha posibilidad. En este sentido, permítanme referirme a la naturaleza del mercado de trabajo, que es la base de nuestras preocupaciones. El mercado de trabajo no es una losa, ni una entidad estática que requiera una solución permanente sino una creatura en continua evolución y que requiere un enfoque flexible. El concepto de empleo estándar no encuentra su sitio en el mundo moderno de la empresa. Quizás el aspecto más importante de este cambio sea la libertad de que disfrutaran los trabajadores, una libertad de opción que debe ser respetada y es sumamente importante que no se diluya. Las relaciones tradicionales han cambiado y el vínculo directo entre empleadores y empleados puede parecer disfrazado porque los individuos se están haciendo cada vez más autónomos y están forjando relaciones con empresas que se parecen más a la relación de proveedores de servicios que a la relación de empleado tradicional.

Finalmente, la economía informal también formó parte de las discusiones, quizás este sea el mejor ejemplo de la necesidad de un enfoque práctico para, por una parte, elaborar leyes y, por otra, para crear empleo. Para la gente de la economía informal la solución a sus problemas no está en la elaboración de leyes que para ellos son irrelevantes. La respuesta está en elaborar políticas que ayuden a los trabajadores de la economía informal a pasar a la corriente principal de la economía y a permanecer en ellas.

Sr. MONTES DE OCCA (*consejero técnico de los trabajadores, Colombia*) — En nombre de los delegados de los trabajadores de América Latina, expresamos nuestro reconocimiento al esfuerzo y a la comprensión de los delegados de los gobiernos y de los empleadores, lo que nos permitió llegar a la construcción tripartita de un informe y unas conclusiones.

Podemos considerar que el informe y las conclusiones de la Comisión de la Relación de Trabajo constituyen un avance muy importante en comparación con el debate de 1998, por lo que los apoyamos. Pero sus verdaderos efectos sólo serán posibles si los gobiernos y los empleadores garantizan el desarrollo y la aplicación de estas conclusiones, para evitar que siga creciendo en el mundo el número de trabajadores que carecen de protección laboral.

En especial en los países considerados poco desarrollados, el crecimiento del desempleo, la falta de información y la escasa protección laboral son consecuencia de la aplicación de diferentes relaciones de trabajo encubiertas, ambiguas y triangulares, las cuales van en contravía de los grandes esfuerzos que viene impulsando

la OIT para hacer efectivo el trabajo decente en el mundo.

En mi país, Colombia, es muy frecuente que el Gobierno contrate a profesores bajo la modalidad de prestación de servicios por medio de pseudo-cooperativas, negándoles las prestaciones propias de un contrato de trabajo. Estas prácticas son bastante generalizadas en el sector privado, en actividades económicas como la industria, transportes, comunicación y energía. En todas ellas han crecido significativamente en los últimos cinco años.

Por lo anterior, reclamamos que los gobiernos y los empleadores apliquen de manera sensata, efectiva y sincera estas conclusiones, y aspiramos a que en el futuro se pueda adoptar un convenio bien claro sobre esta problemática que fortalezca el ámbito de la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador, en el marco del diálogo social necesario para atenuar los conflictos laborales.

Original inglés: Sra. RANTSOLASE (consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, Sudáfrica) — En nombre de los delegados de los trabajadores de la región africana, quisiera hacer algunos comentarios sobre el informe y las conclusiones de la Comisión de la Relación de Trabajo.

Yo trabajo en el sector del comercio minorista y la distribución de Sudáfrica, donde el 75 por ciento de los trabajadores están subcontratados y los empleadores no les conceden prestaciones de ningún tipo.

Estos trabajadores suelen trabajar junto al personal regular, cumpliendo las mismas tareas, pero perciben remuneraciones y prestaciones considerablemente más bajas y diferentes por su labor.

La relación de empleo encubierta y ambigua no sólo priva a los trabajadores de sus derechos, sino que crea división y discriminación en el lugar de trabajo, incluso entre los propios trabajadores. Los trabajadores subcontratados de mi sector suelen describirse a sí mismos como esclavos, porque no disfrutan de ninguno de los beneficios de los trabajadores de plantilla. Sus condiciones de trabajo son muy inciertas en comparación con las de los trabajadores de plantilla. No tienen horarios fijos garantizados, los salarios no les son pagados regularmente, y a menudo tienen que cumplir turnos de disponibilidad. Se les exige trabajar en horarios imposibles, y no se les brinda medios de transporte cuando terminan a horas tardías de la noche.

Los empleados de plantilla consideran que esos trabajadores más baratos y flexibles son una amenaza para sus propios puestos, ya que están dispuestos a trabajar por menos dinero y sin prestaciones.

Pese a la introducción reciente de cambios positivos en nuestra legislación, que ayudarán a los trabajadores a luchar contra los empleadores sin escrúpulos y reclamar sus derechos en el empleo, hay todavía muchas empresas que no acatan sus disposiciones.

En toda la región africana, las multinacionales están instalándose y prometiendo creación de empleos e inversiones, pero la realidad que vemos en mi sector es que, aun cuando las multinacionales pueden brindar trabajo decente y remuneraciones y condiciones superiores al promedio, sus unidades son el eslabón inicial y relativamente pequeño de una cadena interminable y compleja de subcontratistas que trabajan para pequeñas empresas locales.

En esas circunstancias, la relación de trabajo no es clara, y los trabajadores se encuentran desposeídos de sus derechos y desprotegidos. No pueden recurrir a la justicia, ya sea porque no conocen a su verdadero empleador o porque dependen demasiado del trabajo que realizan como para protestar por su situación.

En nuestra Comisión hablamos del vínculo positivo entre los derechos de los trabajadores, por una parte, y el sistema de relaciones laborales y el buen rendimiento de las empresas, por la otra.

Creo que este mensaje es muy importante para los países en desarrollo, como los del continente africano.

Creo que las conclusiones de nuestra Comisión significan un paso adelante muy importante para la OIT en el tratamiento de este tema importante y urgente de la relación de trabajo. Pido a todos los presentes que dediquemos todo el tiempo y los recursos que sean necesarios para elaborar una respuesta concreta al problema que hemos señalado, y que saquemos provecho de las conclusiones a que hemos llegado.

Sr. RICCI MUADI (*delegado de los empleadores, Guatemala*) — En nombre de los empleadores de los cinco países centroamericanos, Panamá y República Dominicana, considero justo destacar la brillante labor de la Presidenta de la Comisión, Sra. A. van Leur, y de los Vicepresidentes empleador y trabajador, Sres. A. J. Finlay y E. Patel.

Quiero apoyar lo dicho por algunos colegas empleadores que me han antecedido en el uso de la palabra y compartir con ustedes algunas ideas que apoyan la no adopción de normas internacionales en este tema.

En efecto, el enfoque de los empleadores en este debate es claro en el sentido de que la relación de trabajo no constituye un concepto universal, pues se ha estructurado de distintas formas en los diversos países. Esta visión se vio reforzada en el debate con la diversidad de ejemplos expuestos a la Comisión por la propia Oficina y los gobiernos que participaron en la discusión. En tal sentido, cualquier intento por definir universalmente la relación de trabajo está destinado al fracaso.

Los empleadores coincidimos en que existen elementos comunes en los conceptos de la relación de trabajo, aunque reconocemos también que probablemente el aspecto más importante que surge del presente debate es el carácter nacional del concepto antes mencionado. En última instancia, es a nivel local en donde las soluciones pueden encontrarse.

No es necesario insistir en la complejidad del tema. Sabemos que la línea divisoria entre algunas relaciones de trabajo y determinadas formas de contratación civil o mercantil es muy fina, pero en todo caso debe respetarse.

No se debe interferir en la elección de aquellas personas que hayan optado por estructuras comerciales, como en el caso del autoempleo. Valoramos el consenso alcanzado en un área que consideramos vital como el rechazo a formas fraudulentas de contratación dirigidas a evadir obligaciones legítimas. El trabajo encubierto niega derechos y protección legal a los trabajadores. Además las empresas que operan en esa forma compiten deslealmente con aquellas que cumplen cabalmente con sus obligaciones.

Otra cosa que ha quedado clara en este debate es la diferenciación entre las prácticas ilegales y aquellos contratos que se celebran de buena fe entre dos personas que acuerdan regir su relación de la forma que consideran

más beneficiosa para sus respectivos intereses, lo cual en todo caso debe ser respetado.

Los empleadores hemos enfocado este debate en el tema del trabajo encubierto, con el objeto de encontrar soluciones prácticas. Esta visión fue validada por el hecho de que muchos países en desarrollo consideraron que la solución al problema se encuentra en lograr la efectiva aplicación de leyes ya existentes. Por lo anterior, me pregunto y con esto concluyo, ¿solucionamos algo al promover más leyes que no podrán ser aplicadas?

Original inglés: Sr. SANDRASEKERE (*delegado de los trabajadores, Sri Lanka*) — Tomo la palabra en nombre de los sindicatos de la región de Asia y el Pacífico para expresar la preocupación de millones de trabajadores, la mayor parte del sector agrícola.

El texto de la resolución relativa a la relación de trabajo es el resultado de un largo y difícil debate. Representa un compromiso entre empleadores, trabajadores y gobiernos y, a mi juicio, es un magnífico ejemplo de procedimiento de negociación colectiva.

Creo que este texto marca un hito en la historia porque reafirma la pertinencia de la OIT en esta era de mundialización. Las conclusiones de nuestra Comisión, si se utilizan acertadamente, aportarán un valioso conjunto de instrumentos a los gobiernos y a los interlocutores sociales para empezar a hacer frente al problema del mercado de trabajo informal y al problema conexo de la denegación de los derechos laborales y de la protección de salud o de la seguridad social para millones de trabajadores en el mundo.

En Sri Lanka, pese a la existencia de amplios sistemas de protección social y a causa de los procesos de privatización, gran parte de los trabajadores no están ahora cubiertos por la legislación de trabajo y no tienen la protección de los sindicatos.

En el sector público de la construcción, por ejemplo, y en otras empresas del Estado privatizadas, se han rescindido los contratos existentes y a esas personas se les ofrecen contratos temporales y se les considera trabajadores por cuenta propia. A veces se les considera trabajadores dependientes, pero no están amparados por la ley. Además, no hay legislación que proteja a los trabajadores por cuenta propia en Sri Lanka, por lo que se encuentran sin protección.

En el sector del transporte tenemos otro ejemplo. Frecuentemente el propietario arrienda su vehículo a un conductor con una participación en los beneficios, pero tienen que sufragar los gastos con una cantidad estipulada y los beneficios restantes se reparten entre ambos. En ciertos casos el conductor tiene que pagar una suma fija al propietario, con independencia de la ganancia diaria. Esos arreglos no crean una verdadera relación de empleo.

En otros casos, hay empresas de transportes que no contratan a sus propios conductores y subcontratan los servicios. A menudo esos conductores habían sido empleados anteriormente por la compañía y conducían vehículos propiedad de la empresa. Al terminárseles el contrato se vieron obligados a comprar los vehículos y ahora deben realizar esa misma tarea sin la protección de una relación de trabajo y con la obligación de mantener los vehículos.

Considero que las conclusiones de la Comisión, y la labor que se seguirá, ayudarán a los Estados Miembros de la OIT a empezar a resolver los problemas que he

planteado y muchos otros. Será un importante avance hacia la justicia social y hacia la erradicación de la pobreza.

Por tanto, recomiendo las conclusiones de esta Comisión a la Conferencia y pido a todos los Estados Miembros que les concedan prioridad.

Pido también a la OIT que empiece la ardua tarea de preparar el camino a fin de elaborar una recomendación detallada sobre el empleo encubierto para poder proporcionar directrices y asesoramiento concreto, no sólo a los gobiernos, sino a los empleadores y a los trabajadores y sus organizaciones respectivas.

Para concluir, quiero decir que las frases huecas, la retórica, no servirán para aliviar la miseria de las masas que sufren en la pobreza.

Original inglés: Sr. DEWAN (*consejero técnico de los empleadores, India*) — Agradezco que me ofrezca esta oportunidad de expresar mi opinión sobre el complejo tema de la relación de trabajo.

Tras la celebración de intensos debates, la Comisión ha llegado a una serie de conclusiones, aunque la cuestión de la relación de trabajo triangular no ha quedado resuelta.

Sobre la base de estas conclusiones, la OIT debería contemplar la adopción de un instrumento sobre la relación de trabajo oculta y tratar de establecer un mecanismo para ofrecer protección a estos empleados. A este respecto, toda precaución es poca.

Digo que toda precaución es poca porque vivimos en una economía basada en el conocimiento, y las formas de relación entre el usuario y el proveedor de los servicios están experimentando cambios vertiginosos.

Algunas relaciones tradicionales han cambiado y los vínculos directos entre el empleado y el empleador pueden quedar ocultos, ya que las personas son cada vez más autónomas y suelen realizar múltiples actividades como trabajadores a domicilio, con horarios flexibles y una gran movilidad.

Un número cada vez mayor de personas con buenas calificaciones y conocimientos especializados prefiere trabajar por cuenta propia. Son empresarios a todos los efectos.

La iniciativa empresarial entendida como trabajo independiente no deja lugar a ningún tipo de interpretación, ya que se trata siempre de una relación de igual a igual. El empleo independiente basado en contratos mercantiles y civiles no cae en el ámbito de la relación de trabajo.

Todos sabemos que el sector informal de la economía y las pequeñas y medianas empresas son una importante fuente potencial de creación de empleos, sobre todo en los países en desarrollo.

Las vacilaciones acerca de si esta relación válida desde el punto de vista contractual se ha de definir como relación de trabajo oculta o como relación de trabajo triangular afectan negativamente a la creación de empleo dentro de los países y entre países en las esferas del procesamiento de datos y de áreas subsidiarias, así como en otras esferas del sector de los servicios que más empleo generan en los países en desarrollo.

La subcontratación y la externalización responden a la necesidad de la época actual, en la que hemos de afrontar la integración global de las economías y los retos que dicha integración plantea.

Así pues, proponemos que los instrumentos de la OIT se centren sólo en la relación de trabajo oculta y que no establezcan criterios de descripción de la relación de trabajo. Dichos instrumentos no deberían interferir en la relación mercantil, como la subcontratación y la externalización, el trabajo a tiempo parcial, etc. Insisto en que no se debería interferir en las relaciones válidas desde el punto de vista mercantil.

Nuestro objetivo debería ser eliminar las barreras y crear mercados de trabajo flexibles que puedan responder a las diferentes situaciones y apoyar las inversiones y la creación de empleos.

La mayoría de los países, especialmente los países en desarrollo, cuentan con leyes nacionales en las que se aborda esta cuestión y ofrecen la protección adecuada a los empleados en todos los niveles.

Otra cuestión de gran importancia es el hecho de que la obligación de los empleados de contribuir a la productividad, a la creatividad y a los resultados de sus empresas no puede dejarse de lado por más tiempo. Vivimos en una sociedad competitiva, por lo que tenemos que abordar esta cuestión de manera eficaz.

En mi país, la India, tenemos leyes que abordan el trabajo en régimen de subcontratación, la protección salarial, la indemnización de los trabajadores, etc. Incluso el Tribunal Supremo de la India ha resuelto que la subcontratación es una forma legal de externalización, siempre y cuando el contrato no sea una farsa encaminada a disfrazar la relación de trabajo. Las leyes protegen a los trabajadores. Lo que se ha de perseguir es el cumplimiento adecuado de las leyes existentes y no la promulgación de más leyes.

Dadas las diferentes relaciones socioeconómicas y profesionales y las distintas tradiciones y prácticas, no es posible establecer una prescripción común para todos los países. La mejor forma de abordar la cuestión es fomentar un diálogo social que se centre en la creación de empleo.

Por último, quisiera añadir que las consultas o los diálogos pierden todo su valor si la aplicación se retrasa más allá de un plazo razonable de tiempo.

Original inglés: El PRESIDENTE — Con esto termina la discusión del informe de la Comisión de la Relación de Trabajo. Procederemos ahora a la adopción del informe propiamente dicho, es decir, los párrafos 1 a 143. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba este informe.

(Se adopta el informe, párrafos 1 a 143.)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA RELACIÓN DE TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Procederemos a continuación a la adopción de la resolución relativa a la relación de trabajo. De no haber objeciones, consideraré que se adopta la resolución.

(Se adopta la resolución.)

CONCLUSIONES RELATIVAS A LA RELACIÓN DE TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Ahora, vamos a adoptar las conclusiones relativas a la relación de trabajo, párrafos 1 a 25. De no haber objeciones, consideraré que se adoptan las conclusiones.

(Se adoptan las conclusiones, párrafos 1 a 25.)

Con esto termina el examen del informe de la Comisión de la Relación de Trabajo. Permítanme expresar, en nombre de todos los presentes y en el mío propio, nuestro agradecimiento a la Mesa y a los miembros de la Comisión por el excelente trabajo realizado.

(Asume la presidencia el Sr. Noakes.)

INFORME DE LA COMISIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ADOPCIÓN.

Original inglés: El PRESIDENTE (Sr. Noakes) — Pasamos ahora al examen del informe de la Comisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que figura en *Actas Provisionales* núm. 22. La Mesa de la Comisión estaba compuesta de la manera siguiente: Presidente, el Sr. Békés (miembro gubernamental, Hungría); Vicepresidente empleador, la Sra. Knowles (Nueva Zelanda); Vicepresidente trabajador, el Sr. Bennett (Canadá), y Ponente, la Sra. Nouthé (miembro gubernamental, Camerún). Invito pues a la Sra. Nouthé, Ponente de la Comisión, para que presente el informe.

Original francés: Sra. NOUTHÉ (*consejera técnica y delegada suplente gubernamental, Camerún; Ponente de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*) — Cerca de dos millones de personas mueren cada año en el mundo como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Según la OIT, esa cifra no cesa de aumentar. La OIT calcula también que, cada año, unos 270 millones de trabajadores sufren lesiones en el lugar de trabajo y unos 160 millones son víctimas de enfermedades vinculadas al ejercicio de su actividad profesional.

Estas cifras figuran en el Informe VI, de la OIT párrafos 21 y 22. Se trata de estimaciones a nivel mundial, pero los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales plantean un problema particularmente grave en los países en desarrollo y en los países en vías de industrialización en los que las tasas son mucho más elevadas que en las economías de mercado establecidas desde hace tiempo.

A nivel económico, el costo aproximado de los accidentes del trabajo y los problemas de salud de origen profesional asciende al 4 por ciento del producto nacional bruto mundial.

Con esta triste constatación de cifras alarmantes comenzó la discusión general de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Tengo el cometido de dar a conocer la conclusión a la que llegamos, a saber, que la situación actual exige la adopción y aplicación urgente por la OIT y sus mandantes tripartitos de una nueva estrategia global relativa a las

actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Esa estrategia tiene por objetivo contribuir a reducir sensiblemente esas cifras para que el trabajo decente sea sinónimo de seguridad y salud en el trabajo.

El Informe, publicado en las *Actas Provisionales* núm. 22 y que someto a su examen, fue aprobado el martes 17 de junio de 2003 por la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En él se recapitulan de manera concisa los debates fructíferos y animados, pero también sumamente constructivos, que tuvieron lugar en estas dos últimas semanas, sobre la base de, entre otros documentos, el Informe VI, titulado *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo*, elaborado por la Oficina.

Nuestro interés en la cuestión y la ambición común que nos animaba a actuar de manera urgente y decisiva quedan demostradas, entre otras cosas, en la amplia participación que tuvo nuestra Comisión.

Además de los dos grupos representados de manera competente por la Sra. Knowles, para los empleadores, y el Sr. Bennett, para los trabajadores, más de 100 Estados Miembros participaron en los debates y todas las regiones del mundo vieron sus preocupaciones debidamente expuestas y tomadas en consideración.

Las conclusiones, que fueron adoptadas por la Comisión y figuran al final del informe, plantean dos postulados fundamentales. La seguridad y la salud en el trabajo no son únicamente un asunto de especialistas, sino que interesan a toda la sociedad y al conjunto de los interlocutores sociales.

El objetivo prioritario es, de momento, movilizar las energías para que la seguridad y la salud en el trabajo reciban la máxima prioridad a todos los niveles.

Las conclusiones que se les propone examinar tienen por finalidad la adopción, por una parte, de una estrategia global que colocará la seguridad y salud en el trabajo en el centro de las prioridades de la sociedad y, por otra, un Plan de Acción para ponerla en práctica.

Este Plan de Acción se basará en las esferas siguientes: la promoción, la sensibilización y la movilización. Estos son los elementos esenciales de toda estrategia global. También debería preverse una campaña promocional encaminada a crear una cultura preventiva de seguridad y salud a escala mundial, ya que la prevención crea las condiciones para lograr un medio de trabajo seguro y saludable.

Las autoridades públicas y las empresas deben actuar en lugar de reaccionar y tomar medidas antes de que sea demasiado tarde, es decir, antes de que se produzcan los accidentes o los problemas de salud.

Convendría, asimismo, suscitar en la opinión pública una concienciación más amplia de los riesgos vinculados al trabajo mediante programas de sensibilización para las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, así como los propios lugares de trabajo.

Proponemos también que se dedique cada año un día o, por qué no, una semana mundial a la seguridad y la salud en el trabajo, inspirándose en el acto de conmemoración del 28 de abril en homenaje a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

En cuanto a los instrumentos de la OIT, si queremos otorgar prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo en las políticas, estrategias y planes de acción nacionales, es

esencial elaborar y adoptar un nuevo instrumento promocional, como hemos propuesto.

Ese instrumento constituiría en sí una innovación, ya que se trataría de un instrumento de naturaleza promocional más que limitativa y permitiría una mejor aplicación de las normas existentes.

El apoyo de la más alta autoridad del Estado a los programas de seguridad y salud en el trabajo podría desempeñar un papel fundamental.

Por lo que respecta a la puesta al día de las normas existentes, me alegra comprobar que hemos convenido en otorgar prioridad a las normas relativas a la protección frente a las máquinas y los productos químicos.

Vengo de África y puedo asegurar que la protección contra la maquinaria es una cuestión importantísima.

Asimismo, logramos un acuerdo para que la OIT examine la posibilidad de elaborar nuevos instrumentos sobre los problemas que surgen o vuelven a surgir, como la ergonomía y los peligros biológicos.

Deberán tenerse en cuenta también los riesgos psicosociales vinculados al trabajo en las futuras actividades de la OIT.

La asistencia y la cooperación técnicas han sido también decisivas para que las normas se traduzcan en resultados concretos. Estos resultados dependen, sin embargo, del grado de compromiso a nivel nacional. Se trata en primer lugar, y antes que nada, de velar por que los programas de seguridad y salud sean elaborados y adoptados a escala nacional. Si apoyan tales programas, la cooperación y la asistencia técnica podrán estar mejor dirigidas, ser más eficaces y tener más oportunidades de producir efectos.

En cuanto al desarrollo social, la gestión y difusión de conocimientos, en nuestros debates se indicó que el acceso a los conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en particular a la enseñanza y la formación, son claramente la condición *sine qua non* para suscitar y mantener una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo que sea sólida y duradera.

La infraestructura existe ya en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y SafeWork, cuyas bases de datos ofrecen un panorama de la cuestión.

La OIT debería pensar en poner esta información a disposición de sus mandantes de forma gratuita o por un precio simbólico. Dado el enorme volumen de conocimientos que deben administrarse, la OIT debería reforzar su colaboración con otras organizaciones interesadas con miras a crear redes mundiales de información sobre seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, convendría desarrollar la red del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS), reforzando los centros nacionales existentes y, en su caso, creando nuevos centros.

En cuanto a la colaboración internacional, la única manera de activar más eficazmente en favor de la seguridad y la salud en el trabajo es mediante una colaboración adecuada entre la OIT y las diversas organizaciones interesadas, como la OMS.

Debemos intercambiar nuestras ideas sobre las prácticas adecuadas y los enfoques que permiten atender esos problemas concretos con pleno éxito.

En el ámbito de la Oficina, deberían integrarse de manera más eficaz la seguridad y salud en el trabajo en los numerosos programas y sectores de actividad de la Organización, en particular, el trabajo infantil, las empresas multinacionales y el diálogo social.

Mientras me dirijo a ustedes, 50 personas han muerto como consecuencia de un accidente de trabajo o un problema de salud de origen profesional.

Me permito recordárselo. Para que nazca una nueva cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo, me atrevo a solicitarles, en primer lugar, que den a la OIT un mandato claro y preciso de aplicar esta estrategia global y general lo más rápidamente posible.

En segundo lugar, les pido que vuelvan a leer el contenido de esta estrategia y de nuestras conclusiones durante el viaje de regreso a sus respectivos países y que reflexionen sobre lo que ustedes podrían hacer para aplicarla sin demora.

Muchas gracias a todos los que, cerca y lejos, han contribuido a nuestros debates y, sobre todo, al logro de un consenso en el seno de la Comisión.

Original inglés: Sra. KNOWLES (*delegada de los empleadores, Nueva Zelanda; Vicepresidenta empleadora de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*) — En nombre del Grupo de los Empleadores de la Comisión sobre el enfoque integrado de la seguridad y la salud en el trabajo, me complace tomar la palabra para pedirles que apoyen el informe de la Comisión. También quisiera expresar mi agradecimiento a todos los participantes que permitieron llegar a un consenso sobre el resultado, al Presidente, Sr. Békés, al Sr. Bennett, portavoz del Grupo de los Trabajadores, a los gobiernos y también a la Oficina por los esfuerzos desplegados para que las conclusiones contaran con un apoyo tan amplio. Gracias también a la relatora por la clara presentación de los puntos clave de nuestros debates.

Cuando hablé en la primera plenaria de nuestra Comisión, dije que el Grupo de los Empleadores tenía dos preocupaciones fundamentales que influirían en el transcurso del debate.

La primera era nuestro convencimiento de que no debía producirse ni una sola muerte en el lugar de trabajo. Nuestro objetivo era crear la mejor cultura y los mejores sistemas posibles en materia de seguridad y salud. La segunda cuestión era la defensa del enfoque integrado.

El Grupo de los Empleadores estima que si se logran resultados satisfactorios en relación con el segundo punto, a saber, el proceso, podría mejorar considerablemente la seguridad y la salud en el trabajo, es decir, la cuestión de fondo.

La labor de las Conferencias de la OIT se ha basado tradicionalmente en la elaboración de instrumentos formales: convenios y recomendaciones. Se esperaba que, como tales instrumentos se habían creado en un foro tripartito, los Estados Miembros los adoptarían rápidamente de manera formal mediante la oportuna ratificación. En los años noventa vimos con creciente preocupación que, aunque se desarrollaban nuevos convenios, no se ratificaban los que debían haber sido principios básicos en el mundo del trabajo. Una solución inicial fue renegociar normas antiguas para dotarlas de mayor relevancia y hacerlas ratificables. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) fue objeto de este procedimiento y redundó en normas más prescriptivas que las del instrumento anterior. A los tres años de su adopción por la mayoría de la Conferencia, sólo cuatro países lo habían ratificado. Sólo cuatro, de 174 posibilidades.

Era necesario encontrar un enfoque más eficaz, el Consejo de Administración en el año 2000 convino a la propuesta de los empleadores en que era preciso un enfoque holístico de la labor de la OIT, un camino que permitiera integrar de forma más estrecha las normas existentes con la cooperación técnica, la promoción, la investigación y la educación.

El reto de nuestra Comisión fue valorar la respuesta actual de la OIT en el ámbito de actividad de la seguridad y la salud en el trabajo, y determinar qué más era necesario hacer para ayudar a que esa respuesta fuera moderna, coherente y adecuada para aplicarla mundialmente.

En la primera reunión plenaria dije que la Comisión tenía que ser innovadora; teníamos que reflexionar colectivamente sobre los diferentes caminos que podían permitirnos progresar: un plan de acción que pudiera aprobarse, con los ajustes necesarios, a nivel nacional por cada Estado Miembro, con el apoyo de los programas y la asistencia de la OIT que podría influir en cada lugar de trabajo.

El Grupo de los Empleadores propuso, por consiguiente, como instrumento global una especie de marco promocional. No se denominó concretamente convenio ni declaración, ni recomendación o directriz y tampoco se utilizaron otras denominaciones empleadas actualmente por la OIT. Queríamos que fuera novedoso y distinto y que funcionara donde más se necesita, a saber, a nivel nacional.

Nos complace sobremanera que la Comisión comparta nuestras opiniones, como demuestra el párrafo 6 de las conclusiones. Esperamos que pronto se nos brinde la oportunidad de desarrollar ese enfoque. Consideramos que los países no tendrán que ratificar un marco promocional de esta índole ni tampoco deberán presentar informes, ni modificar su legislación nacional de forma concreta, como está prescrito. Consideramos que la simple adopción del compromiso de desarrollar un plan de acción nacional de seguridad y salud será la primera etapa de nuestro marco promocional y será suficiente para desencadenar la asistencia práctica de la OIT a cada país en función de sus necesidades.

Las conclusiones de la Comisión presentan el plan de trabajo propuesto para la OIT que será el mejor modo de facilitar asistencia técnica, elemento clave para que el enfoque integrado pueda funcionar.

El Grupo de los Empleadores también centró su atención en la necesidad de que la OIT se integrara más en su programa de trabajo. Apreciamos el trabajo conjunto realizado por SafeWork y POLNORM para lograr este resultado pero también expresamos nuestra preocupación por el hecho de que ya se haya fijado, sin tener en cuenta las prioridades establecidas por esta Comisión, una reunión sectorial centrada en la seguridad y la salud en el trabajo en relación con el estrés y la violencia en el sector de los servicios. Esta mentalidad no podrá satisfacer las necesidades de los mandantes. La única solución consiste en integrar todos los elementos de las actividades de la OIT.

Volviendo al enfoque fundamental del Grupo de los Empleadores de que una muerte en el lugar de trabajo ya es una que está de más, cabe señalar que la seguridad y la salud en el trabajo nos concierne a todos. La única manera real de mentalizar a un país es instaurar una cultura preventiva de la seguridad y la salud en cada individuo y en cada lugar de trabajo.

El Grupo de los Empleadores de esta Comisión espera que el informe presentado hoy contribuya, fundamentalmente, a velar por que la seguridad y la salud en los puestos de trabajo sea una realidad para todos.

Original inglés: Sr. BENNETT (*consejero técnico de los trabajadores, Canadá; Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*) — Agradecemos las presentaciones de nuestra Ponente, la Sra. Nouthé y de la Vicepresidenta empleadora, Sra. Knowles.

Ante todo, quiero decir que el Grupo de los Trabajadores está muy orgulloso del informe y las conclusiones preparados por nuestra Comisión.

Doy gracias al Grupo de los Trabajadores de la Comisión por su empeño, su participación, su apoyo y, su movilización. Agradezco, en particular, a nuestra secretaria, Sra. Fiona Murie, de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera.

También doy gracias al Grupo de los Empleadores por el respeto y reconocimiento que manifestaron hacia nuestro Grupo y por la flexibilidad de que han hecho gala en temas muy importantes para todos.

Agradecemos al Presidente de nuestra Comisión, Sr. Békés, por su sentido de la justicia y su resolución para lograr que nuestras deliberaciones concluyesen con éxito. Por su intermedio, damos gracias al Grupo Gubernamental, por la seriedad con que asumieron el orden del día y por presentar posiciones progresistas y tangibles, teniendo plenamente en cuenta las opiniones de los otros dos Grupos.

Después de un comienzo algo agitado, desarrollamos todos un espíritu de cooperación y de consenso que nos permitió lograr conclusiones que todos podemos promover con entusiasmo. Las conclusiones de la Comisión fomentan y dan prioridad a la salud y la seguridad, en la OIT y entre sus Miembros, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Quisiera explicar brevemente las partes principales de las conclusiones que creemos apoyarán este programa.

Deseamos que el Consejo de Administración trate con suma seriedad y como inquietud fundamental la propuesta de elaborar un nuevo instrumento de promoción en materia de salud y seguridad.

La definición y descripción de una cultura de prevención en materia de salud y seguridad es una parte fundamental del programa, especialmente por cuanto se refiere a los derechos de los trabajadores y a la importancia de prevenir los peligros antes de que ocurran, en vez de intentar controlarlos después de que han surgido.

El apoyo al establecimiento de una actividad internacional anual orientada a suscitar la toma de conciencia acerca de la importancia de la SST y a promover el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo saludable y seguro. Esta actividad debería respetar los actos de conmemoración que celebren los trabajadores en cada país (en 2004 se celebrará el vigésimo aniversario).

El fomento de la ratificación y la aplicación de las normas de la OIT.

Para concluir, quiero explicar brevemente lo que nosotros creemos son los puntos fundamentales del enfoque integrado que servirá para la promoción de la salud y seguridad.

En la OIT, el programa Safe Work necesita el apoyo y la participación de otros departamentos e iniciativas de

la OIT, para reforzar sus actividades en materia de salud y seguridad.

Por su parte, la OIT debe trabajar con otros organismos internacionales, como la OMS. Este estilo de cooperación es algo que queremos que se refleje en las actividades y disposiciones de salud y seguridad a nivel nacional, a tenor con el mandato tripartito de la OIT.

Hay que impulsar la elaboración de instrumentos y normas conjuntamente con toda una serie de actividades normativas, antes, durante y después de su elaboración, para que las normas sean útiles en la práctica nacional.

Quizás debamos recordarnos por qué estamos aquí. Cada año, 2 millones de trabajadores mueren por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. En la construcción muere una persona cada cinco minutos, y en la agricultura, una cada tres minutos. Mueren también niños, víctimas de toda una serie de peligros relacionados con el lugar de trabajo y del envenenamiento por pesticidas; todas son causas que se podrían evitar.

Ante estos hechos brutales, queremos obviamente que los programas de políticas nacionales den una máxima prioridad a la salud y la seguridad; es obvio también que queremos que el entorno de trabajo seguro y sano sea un derecho humano fundamental. Por eso, esperamos que nuestro trabajo, cristalizado en las conclusiones, se lleve a la práctica, de conformidad con las recomendaciones del Consejo de Administración.

No hubiéramos podido cumplir nuestro cometido sin el trabajo de la Secretaría de la OIT, POLNORM, SafeWork y ACTRAV. Agradecemos muy especialmente a Beth Goodson y Ahmad Khalif, y a todos los que durante meses trabajaron entre bastidores para que las labores de nuestra Comisión fuesen coronadas por el éxito. Gracias a los intérpretes, que nos ayudaron a entendernos. Su profesionalismo desmiente el supuesto de que nadie es indispensable.

Original inglés: Sr. BÉKÉS (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Hungría; Presidente de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*) — Es un privilegio para mi país y para mí dirigirme a esta augusta asamblea como Presidente de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La excelente presentación de nuestra Ponente y las contribuciones de los dos Vicepresidentes hacen que mi tarea sea mucho más fácil.

Este punto se incluyó en el orden del día de esta reunión de la Conferencia para una discusión general en base a un enfoque integrado. Estoy convencido de que lo que ha logrado la Comisión tendrá consecuencias y efectos importantes, no sólo en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, sino también en el ámbito de la OIT.

Las conclusiones son innovadoras y constructivas y constituyen un fuerte mensaje de nuestros mandantes de que la salud y la seguridad en el trabajo deberían ser ahora el pilar de los programas nacionales y de la OIT.

Los dos pilares fundamentales de nuestra estrategia definidos en el proyecto de conclusiones aportan una guía complementaria para los Estados Miembros y la OIT.

El primer pilar introduce el concepto de una cultura preventiva de la salud y la seguridad, en la que el derecho a un entorno seguro y sano de trabajo es algo que todos deben respetar y que se logra mediante la participación de los interlocutores sociales a través de un sistema de

derechos, responsabilidades y deberes definidos y en la que la prevención es la principal prioridad. Introduce asimismo un enfoque de asistencia para la gestión de la salud y la seguridad como método más eficaz para aumentar el impacto de las estructuras y programas nacionales.

El segundo pilar de la estrategia busca desarrollar una serie de herramientas integradas de la OIT para ayudar a los mandantes tripartitos a traducir los objetivos de la estrategia mundial en realidades. La principal herramienta es la elaboración de un instrumento de promoción para integrar con carácter prioritario la salud y la seguridad en los programas de los Estados Miembros, reactualizar las normas existentes de la OIT sobre el tema, sensibilizar más a los interlocutores sociales sobre el hecho de que la salud y seguridad constituyen una responsabilidad que compartimos todos y reforzar los sistemas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.

Como ya explicó nuestro Ponente en su intervención, nuestras conclusiones se centran también en la necesidad de que haya asistencia técnica y cooperación para ayudar a los países a evaluar sus necesidades y tomar las medidas apropiadas para mejorar sus sistemas nacionales, fomentando a la vez los instrumentos y valores de la OIT.

Esta asistencia debería centrarse en la creación y aplicación de programas nacionales de salud y seguridad por parte de los gobiernos, en estrecha colaboración con los empleadores y los trabajadores, como mecanismo fundamental, para mejorar los sistemas nacionales.

A tal efecto me complace informarles que en Hungría, recientemente, iniciamos un programa de este tipo con la aprobación de nuestro Parlamento. Asimismo, la organización de eventos de promoción tales como el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo es otra de las herramientas mencionadas.

Otro resultado importante obtenido en la discusión general es que la OIT debería considerar la posibilidad de aplicar el enfoque integrado progresivamente a todas las otras actividades de esta casa.

Este año tuve el privilegio de trabajar con una Comisión plenamente dedicada a lograr un acuerdo. No hubiera podido desempeñar mis funciones sin la asistencia en todo momento de la Sra. Anne Knowles, Vicepresidenta empleadora y del Sr. Dave Bennett, Vicepresidente trabajador, quienes lograron mantener una atmósfera cordial en todos los debates y siempre lograron ponerse de acuerdo sobre los temas clave.

Gracias también a los miembros gubernamentales que vinieron muy preparados al debate general. Gracias asimismo por sus contribuciones constructivas a la labor de la Comisión. Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a la Oficina, al Sr. Takala y a la Sra. Zarka-Martres por el apoyo que nos brindaron en todo momento, y por último, gracias a la Oficina por el excelente informe VI que nos guió durante nuestros debates y que a menudo utilizamos como referencia para abundar en puntos concretos. Espero que la plenaria pueda ponerse de acuerdo sobre la altísima calidad de estas conclusiones y aprobarlas de forma unánime.

Original inglés: El PRESIDENTE — Queda abierta ahora la discusión del informe de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Original inglés: Sra. SAAB (*delegada gubernamental, Líbano*) — Permítanme empezar felicitando a la

Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo por la calidad de su informe. El enfoque integrado sobre la seguridad y la salud en el trabajo es el primer proyecto piloto de esta serie para tratar las normas internacionales del trabajo y abordar cuestiones similares. Se ha demostrado la pertinencia y la posibilidad de éxito para armonizar políticas y esfuerzos dirigidos a la consecución de objetivos comunes.

Las conclusiones, que describen los elementos de una estrategia mundial y el plan de acción para fomentar la seguridad y la salud en el trabajo, contienen los requisitos necesarios para garantizar un entorno seguro y sano, que es la base del bienestar y de la existencia de los trabajadores y de la empresa.

La aplicación de estas estrategias y planes de acción, que figuran en la resolución sólo pueden apoyarse en una legislación sólida y adecuada y se requiere la dedicación de empleadores, trabajadores y gobiernos para compartir la carga de la aplicación de estos principios que las conforman.

En cuanto a los nuevos instrumentos previstos, quisiéramos disponer de un texto de carácter promocional, un instrumento marco flexible y que diste mucho de ser una serie de medidas taxativas largas. Debe ser un texto plenamente aplicable.

El programa InFocus de la OIT podría ser una excelente contribución de la Oficina al fomento de las capacidades y recursos humanos de los Estados Miembros que deberían cumplir con los requisitos que se describen en el documento. Así pues, es importante que el programa InFocus reciba el apoyo financiero necesario para hacer frente a los numerosos desafíos que plantea la seguridad y la salud en el trabajo en el mundo entero.

Original inglés: Sr. CHAVALITNITIKUL (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Tailandia*) — En primer lugar, al igual que otros oradores, quiero confirmar que la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha celebrado un debate constructivo y fructífero. La seguridad y salud en el trabajo (SST) ha sido un tema fundamental en la OIT desde 1919, y se han elaborado varios instrumentos, incluidos convenios. La OIT también ha desarrollado muchísimo material de apoyo y una base de conocimientos.

El problema es cómo utilizar plenamente estos instrumentos y conocimientos en el mundo entero.

Para lograr este desafío clave habrá que situar la SST entre las prioridades de los programas nacionales e internacionales. Para asegurarnos de que se promueve la SST es necesario llevar a cabo campañas mundiales, nacionales y locales, para aumentar la concienciación sobre la importancia de la SST.

En Tailandia se organizan campañas nacionales sobre SST desde 1986. Queremos reforzar plenamente este tipo de actividades y sumarnos a una campaña mundial. El instrumento marco promocional podría desempeñar una labor fundamental a este respecto. Un vehículo importante para este enfoque es la elaboración de programas nacionales de SST como medida estratégica a medio plazo. Me complace informarles que Tailandia desarrolló este programa en colaboración con la OIT y que ya lo estamos aplicando. Para que sea eficaz, el instrumento propuesto debería adoptar la forma de un convenio o de una declaración. Pero, al mismo tiempo, deberíamos intentar que este instrumento fuese aplicable a todos los países.

Si adopta la forma de un convenio, deberían ratificarlo rápidamente todos los países. En este sentido, debería centrarse en los aspectos promocionales clave y no repetir lo que ya recogen otros convenios. También sería importante que el nuevo enfoque facilitara unas mejoras graduales pero continuas de los sistemas y programas nacionales de SST.

Los países en desarrollo, como Tailandia, necesitan la cooperación técnica de la OIT para poder aplicar eficazmente los programas nacionales. En este sentido, quiero pedir a los países donantes y a las instituciones que presten especial atención a las áreas de SST. La Comisión confirmó la importancia de reforzar más la base de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto de la toma de decisiones.

Con la disponibilidad de modernos programas como Internet podemos compartir nuestros conocimientos y experiencias con mayor rapidez y eficacia. La OIT debería desempeñar una función importante a la hora de facilitar el intercambio de conocimientos y experiencia. La información de la OIT debe ponerse a disposición de los mandantes gratuitamente y debería respaldarse la traducción a los idiomas locales.

Para concluir con mi declaración, quiero decir que aunque en esta Conferencia se hayan presentado conclusiones excelentes, se trata sólo del principio del nuevo enfoque integrado de actividades normativas en el campo de seguridad y salud en el trabajo. Tenemos una enorme tarea que desarrollar. Nuestro éxito dependerá de si podemos lograr instrumentos prácticos que tengan consecuencias sustanciales.

Por último, en nombre del Gobierno de Tailandia quiero dar las gracias a la OIT y reconocer especialmente el trabajo de SafeWork, NORMAS y de la Secretaría.

Por último, pero no menos importante, quiero transmitir mi agradecimiento a la Comisión y al Presidente así como a los dos Vicepresidentes y a los distintos coordinadores regionales, por el excelente trabajo realizado, al cual debemos el éxito de la Comisión, y a los intérpretes, por su paciencia y trabajo eficaz.

Original inglés: El PRESIDENTE — Con esto termina la discusión del informe de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Procederemos ahora a la adopción del informe propiamente dicho, es decir, los

párrafos 1 a 197. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia aprueba este informe.

(Se adopta el informe, párrafos 1 a 197.)

RESOLUCIÓN RELATIVA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — A continuación, vamos a adoptar la resolución relativa a la seguridad y salud en el trabajo. De no haber objeciones, consideraré aprobada esta resolución.

(Se adopta la resolución.)

CONCLUSIONES RELATIVAS A LAS ACTIVIDADES NORMATIVAS DE LA OIT EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA ESTRATEGIA GLOBAL: ADOPCIÓN

Original inglés: El PRESIDENTE — Ahora, vamos a adoptar las conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: una estrategia global. De no haber objeciones, consideraré aprobadas las conclusiones.

(Se adoptan las conclusiones.)

Con esto termina el examen del informe de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Permítanme expresar, en nombre de todos los presentes y en el mío propio, nuestro agradecimiento a la Mesa y a los miembros de la Comisión por el excelente trabajo realizado para que esta primera experiencia de una discusión general basada en un enfoque integrado haya sido un éxito. Se ha realizado mucho trabajo en poco tiempo, y deseo dar las gracias y felicitar en nombre de la Conferencia a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como a los funcionarios de la OIT que han sabido dar forma a los puntos de vista expresados en la Comisión.

(Se levanta la sesión a las 18 h. 55.)

INDICE

	Páginas		Páginas
<i>Vigésima sesión:</i>			
Ratificación de tres convenios internacionales por Mozambique	1	Resolución relativa a la cooperación técnica en materia de documentos de identidad de la gente de mar: Adopción	25
Informe de la Comisión de los Recursos Humanos: Presentación, discusión y adopción	1	Resolución relativa a la elaboración de una representación biométrica mundial interoperable: Adopción	25
<i>Oradores:</i> Sra. Allones (<i>Ponente</i>), Sr. Renique, Sra. Yacob, Sr. Chetwin, Sr. Assimakis, Sra. Rojvithee, Sr. Tarneja, Sr. Barreto, Sr. Potter, Sra. Bhengu, Sr. Tricoche, Sr. El Yafi, Sra. Lenoir, Sr. Hewett, Sr. Thenge, Sr. Raman, Sr. Lambert, Sra. Awassi Atsimadja, Sr. Hefdathan, Sr. Owuor			
Resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia un punto titulado «Desarrollo de los recursos humanos y formación»: Adopción	17	Resolución relativa a la confección de una lista de los Estados Miembros que cumplan el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003: Adopción	25
		Informe de la Comisión de la Relación de Trabajo: Presentación, discusión y adopción .	25
		<i>Oradores:</i> Sra. Khazâl (<i>Ponente</i>), Sr. Finlay, Sr. Patel, Sra. van Leur, Sr. Anderson, Sr. Cabrera, Sra. Karikari Anang, Sra. Tuch, Sr. Klotz, Sr. Magnussen, Sr. Montes de Occa, Sra. Rantsolase, Sr. Ricci Muadi, Sr. Sandra-sekere, Sr. Dewan.	
		Resolución relativa a la relación de trabajo: Adopción	37
		Conclusiones relativas a la relación de trabajo: Adopción	37
<i>Vigésima primera sesión:</i>			
Informe de la Comisión de la Gente de Mar: Presentación, discusión y adopción	18	Informe de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Presentación, discusión y adopción	37
<i>Oradores:</i> Sra. Martyn (<i>Ponente</i>), Sr. Cox, Sr. Zellhoefer, Sr. Smefjell, Sr. Shmakov, Sr. Vidaud Márquez, Sr. Serang.			
Proyecto de convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado): Adopción	25	Resolución relativa a la seguridad y salud en el trabajo: Adopción	42
Resolución relativa al trabajo decente para la gente de mar: Adopción	25	Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: una estrategia global: Adopción	42