

Comisión de Aplicación de Normas

CAN/PV General Survey

4 de junio de 2024

112.ª reunión, Ginebra, 2024

Discusión sobre el Estudio General

La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día que es la discusión del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*. Quisiera recordar que, de acuerdo con sus métodos de trabajo, la Comisión ha establecido límites de tiempo de uso de la palabra para la discusión del Estudio General como sigue: 20 minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores; 12 minutos para los grupos gubernamentales; 5 minutos para los demás miembros, y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. Invito a los dos Vicepresidentes a formular sus declaraciones introductorias.

Miembros trabajadores - El tema del Estudio General de este año es la administración del trabajo, cuyo marco general se rige por el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Las transformaciones fundamentales y rápidas que ha experimentado el mundo del trabajo, así como las crisis por las que ha pasado, hacen que este nuevo Estudio General sea especialmente pertinente. Nos permite apreciar el papel fundamental que desempeña la administración del trabajo en la anticipación y el acompañamiento de estas transformaciones y crisis para promover el trabajo decente, la buena gobernanza y el desarrollo sostenible.

Los órganos de la administración del trabajo tienen un papel destacado que desempeñar en el desarrollo, la aplicación, la coordinación y la evaluación de las políticas nacionales de empleo y trabajo, así como en la preparación, por supuesto, y la aplicación de la legislación que les da efecto. La prioridad de la OIT y de sus Estados Miembros debe ser la creación de empleo decente y estable y la necesidad de salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores frente a las vulnerabilidades derivadas de esas transformaciones y crisis. Unos sistemas de administración del trabajo eficaces pueden hacer realidad el trabajo decente para todos los trabajadores, promoviendo el pleno empleo, haciendo cumplir las normas del trabajo y mejorando las condiciones de trabajo y empleo, en cualquier contexto. Las administraciones del trabajo tienen un papel importante que desempeñar en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 16. Guiados por estos objetivos, nuestros sistemas de administración del trabajo deben acompañar los cambios que se están produciendo y afrontar las crisis que estamos experimentando en el mundo del trabajo. Estos cambios y crisis no pueden ser un pretexto para cuestionar estos objetivos. Debemos dar forma a las transformaciones que se están produciendo para que garanticen un trabajo decente para todos y hagan que el mundo del trabajo sea más resistente frente a las crisis. Lo contrario no debe suceder. No se puede transigir respecto a estos objetivos fundamentales para dar rienda suelta a estas evoluciones que provocan graves déficits de trabajo decente.

El Estudio General pone de relieve que en los últimos treinta años hemos asistido a fusiones entre los ministerios de Economía y Trabajo, lo que repercute directamente en la forma de formular y aplicar las políticas. A menudo se da prioridad al desarrollo económico, en detrimento de las políticas destinadas a alcanzar los objetivos sociales y de trabajo decente. Sin embargo, es esencial que los Estados Miembros permitan a sus administraciones del trabajo definir, con total autonomía, las políticas de empleo y trabajo que permitan alcanzar estos objetivos, sin verse obstaculizados por una agenda puramente económica. Es evidente que la administración del trabajo solo podrá lograrlo si dispone de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para las múltiples tareas que desempeña. Desgraciadamente, observamos con demasiada frecuencia que las administraciones del trabajo son víctimas de recortes presupuestarios como consecuencia de las políticas de austeridad, y estos recortes presupuestarios privan a las administraciones del trabajo de los recursos que necesitan para actuar con eficacia. Una administración del trabajo con recursos suficientes es, sin embargo, una administración que podría ayudar a hacer frente a situaciones económicas difíciles y proteger a los trabajadores contra las consecuencias sociales y económicas de estas crisis. También será conveniente garantizar que los funcionarios de la administración del trabajo, incluidos los inspectores de trabajo, reciban la formación adecuada. De este modo, podrá fomentar una recuperación centrada en las personas. El refuerzo de la administración del trabajo está en consonancia con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, y ocupa un lugar central en la Coalición Mundial por la Justicia Social.

La crisis causada por la COVID-19 ha puesto claramente de manifiesto la necesidad de que las administraciones del trabajo colaboren en la definición de políticas de intervención y medidas de recuperación a largo plazo en el ámbito laboral, mediante un proceso transparente y participativo en el marco del diálogo tripartito. El papel desempeñado por los interlocutores sociales durante esta crisis ha demostrado que es absolutamente necesario mantener el diálogo social en tiempos de crisis para desarrollar soluciones que mitiguen los efectos sanitarios y socioeconómicos. También hemos visto que mantener los procesos de negociación colectiva es esencial para ofrecer perspectivas a los trabajadores y lograr ajustes salariales a pesar de la crisis. Esta crisis suscitó un Llamamiento mundial a la acción de la OIT. Dicha recuperación no puede concebirse sin el compromiso de los Estados Miembros de reforzar la capacidad de las administraciones públicas para contribuir a la elaboración y aplicación de estrategias, políticas y programas que permitan concretarla, con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - El último punto planteado es fundamental. La participación de los trabajadores, de los empleadores y de sus respectivas organizaciones en la administración del trabajo debe ser una piedra angular de cualquier sistema de administración del trabajo, a la luz del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En efecto, la Comisión de Expertos subraya que las organizaciones de trabajadores y de empleadores legítimas, independientes, representativas y democráticas que participan en el diálogo y la negociación colectiva contribuyen al establecimiento de una tradición de paz social basada en la libre negociación y en la conciliación de intereses en conflicto, haciendo del diálogo social un valioso factor de progreso.

El Estudio General subraya que la apertura de los mecanismos tripartitos de diálogo social a las organizaciones no gubernamentales (ONG) puede aportar un valor añadido a la

gobernanza de la administración del trabajo en términos de competencias y conocimientos. Esto permite que todos los grupos que puedan verse afectados participen en la elaboración de políticas y en la formulación de soluciones. En cuanto a las tareas delegadas o encomendadas a las ONG, la Comisión de Expertos subraya con razón que la participación de la sociedad civil en la administración del trabajo no debe sustituir sino acompañar a los mecanismos de administración del trabajo basados en el diálogo social, que se fundamenta en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Para que todo esto sea posible, es esencial que el sistema de administración del trabajo garantice la buena gobernanza. Esta buena gobernanza solo estará garantizada si el diálogo social tripartito está en el centro de cualquier sistema de administración del trabajo.

Como señala la Comisión de Expertos, es este diálogo social el que permite elaborar, aplicar y evaluar las políticas sociales y laborales a nivel nacional, hacer frente a los desafíos que plantean las transformaciones del mundo del trabajo y alcanzar los ODS.

En este sentido, el Estudio General subraya que el diálogo social es una fuerza impulsora de la resiliencia social y económica, la competitividad, la estabilidad, el crecimiento y el desarrollo sostenible e inclusivo. Por lo tanto, es de vital importancia que el diálogo social esté en el centro del sistema de administración del trabajo.

El diálogo social debe estar en el centro de las numerosas misiones confiadas a las administraciones del trabajo. En particular, son responsables de elaborar y aplicar las políticas de empleo y trabajo, desarrollar la legislación y la normativa laboral y promover el diálogo social. Como tales, desempeñan un papel central en la promoción de la paz social mediante el establecimiento de relaciones laborales sólidas.

Este amplio campo de acción implica que las administraciones del trabajo intervienen en muchas áreas de trabajo: inspección social, políticas y servicios de empleo, diálogo social tripartito, libertad sindical, negociación colectiva, fijación del salario mínimo, bienestar y seguridad en el trabajo, formación, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.

Las administraciones del trabajo intervienen en ámbitos que afectan a las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores en el mundo laboral: desempleo, brechas salariales y de género, formas de empleo precarias, migración laboral, cadenas de suministro globales, trabajo informal y falta de protección social para los grupos de trabajadores más vulnerables.

La falta de recursos podría afectar a su capacidad para definir políticas y prestar servicios en estos ámbitos, así como para abordar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores, sobre todo porque las tareas de las administraciones del trabajo no están grabadas en piedra. Tienen que responder a las nuevas tendencias del mundo del trabajo, y estas tendencias no siempre son positivas.

Asistimos a una multiplicación de las formas de empleo, a una elevada proporción de trabajo en la economía informal, al desarrollo de la economía de plataformas, al recurso a los trabajadores por cuenta propia, al aumento de la migración laboral y a la intensificación de las cadenas mundiales de suministro.

Estas tendencias constituyen desafíos a los que las administraciones del trabajo deben ser capaces de responder. La cobertura y la eficacia de los mecanismos de relaciones laborales tradicionales están sometidas a presiones. Es necesario adaptar estos mecanismos y replantear las políticas para garantizar que los servicios prestados por las administraciones del trabajo cubran todas las categorías de trabajadores y puedan dar una respuesta adecuada a sus necesidades específicas.

Además de la multiplicidad de sus tareas, las administraciones del trabajo también se enfrentan a la dificultad de la multiplicidad de actores y niveles de actuación. Los administradores del trabajo deben garantizar la coordinación central y la supervisión de todas las cuestiones relacionadas con el trabajo. También deben garantizar que se dispone de la infraestructura necesaria para prestar servicios de administración del trabajo en todo el país.

Esta doble misión no es fácil. La complejidad de las instituciones de la administración del trabajo y la multiplicación de órganos paraestatales pueden presentar el riesgo de debilitar las capacidades técnicas de la autoridad central en el ámbito del trabajo y dispersar las responsabilidades. La creación de infraestructuras locales no debe hacernos perder de vista la necesidad de garantizar que estas infraestructuras estén bien coordinadas para aplicar las políticas decididas a nivel nacional. Esta coordinación supone un reto adicional en los estados federales, donde existe un mayor riesgo de que se desarrollen políticas laborales asimétricas.

Esta coordinación solo puede lograrse si se establecen mecanismos de intercambio de información, si los interlocutores sociales participan a todos los niveles, y si se ponen a disposición recursos humanos y financieros y se organiza una formación adecuada para todos los interesados.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - La introducción de asociaciones público-privadas se plantea regularmente como una forma de revitalizar o racionalizar determinados aspectos de la administración del trabajo. El Estudio General también señala el creciente recurso al sector privado para tareas tradicionalmente consideradas funciones básicas de la administración del trabajo, como las relaciones laborales, el empleo, los servicios sociales y la asistencia social.

En particular, se observa que en los últimos años ha aumentado el número de iniciativas privadas de supervisión del cumplimiento, incluidos los sistemas de control, seguimiento y certificación de las normas del trabajo. Estos mecanismos de autocertificación, en caso de establecerse, no deben sustituir en modo alguno a los mecanismos de inspección del trabajo que son responsabilidad directa de las autoridades públicas, ni utilizarse como excusa para que los Gobiernos reduzcan el ámbito de actuación de la inspección del trabajo.

Se ha planteado la absurda idea de que desalentar la adopción de opciones de privatización —como la externalización o las asociaciones público-privadas— podría tener un efecto disuasorio en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 150 por parte de los Estados Miembros. Las opciones de privatización no pueden sustituir en modo alguno a las inversiones sustanciales en las administraciones del trabajo; los Estados Miembros son responsables de la organización general y el funcionamiento eficaz de un sistema de administración del trabajo.

En cualquier caso, los Estados Miembros deberán velar por que se promuevan y respeten los derechos habilitantes de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. También deberán mantener el control sobre el desarrollo de las políticas y supervisar adecuada y eficazmente el trabajo de los socios privados y la calidad de los servicios prestados mediante un mecanismo que garantice la transparencia y la rendición de cuentas para alcanzar los objetivos del Convenio.

Todo ello presupone que los Estados Miembros asignen presupuestos sustanciales a su administración del trabajo, ya que estas iniciativas privadas no están concebidas para sustituir la función del Gobierno.

Si se contemplan estas vías, solo deberían realizarse con la condición de que un auténtico diálogo social preceda a la introducción de tales soluciones y de que se mantenga un diálogo social permanente para garantizar el control y la evaluación de estas iniciativas.

Sin embargo, observamos en el Estudio General que un gran número de países indican que no se confían a los representantes de los trabajadores y de los empleadores actividades en el ámbito de la administración del trabajo. Nos parece que la prioridad debería ser reforzar la participación de los interlocutores sociales en la administración del trabajo antes de plantearse confiar dichas actividades a interlocutores privados. El Estudio General también destaca la necesidad de reforzar la relación especial que mantienen las instituciones de la administración del trabajo con los interlocutores sociales para garantizar la buena gobernanza en materia laboral y desarrollar políticas económicas y sociales.

Aunque las iniciativas privadas pueden coexistir con las públicas en el ámbito de la seguridad social, es fundamental que se respeten los principios relativos a la administración, financiación y funcionamiento de los regímenes de seguridad social.

Es el Estado quien debe asumir la responsabilidad global de las prestaciones y la correcta administración de las instituciones y servicios afectados, de ahí la importancia de supervisar las iniciativas privadas.

Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores no concibe plantearse recurrir a la iniciativa privada en el ámbito de la seguridad social como respuesta a la creciente presión sobre los Gobiernos para que reduzcan el gasto público. La solución debe pasar por un mejor reparto de los beneficios generados por las empresas, que con demasiada frecuencia se han beneficiado de reducciones de las cotizaciones que han tenido como efecto mermar los ingresos públicos. Rechazamos de plano la individualización de los beneficios y la colectivización de las pérdidas.

Al igual que en el mundo del trabajo, la digitalización de los servicios de la administración del trabajo presenta oportunidades y riesgos.

En cuanto a las oportunidades, podemos en efecto reconocer el potencial de mejora de los servicios de la administración del trabajo mediante la digitalización, ya sea en términos de comunicación con el público o de mejora del seguimiento y la evaluación de las tendencias del mercado de trabajo, el cumplimiento de la legislación laboral y la eficacia de los servicios de inspección del trabajo.

Sin embargo, es esencial trabajar para limitar los riesgos de esta digitalización y entre estos riesgos se incluyen los cambios de puesto de trabajo, los problemas de ciberseguridad, la brecha digital que podría surgir tanto para el personal como para los beneficiarios de los servicios de la administración del trabajo, y la importancia de garantizar la privacidad de los datos de los trabajadores y los resultados no discriminatorios.

Por lo tanto, es vital que esta digitalización sea objeto de un diálogo social entre las administraciones del trabajo y los representantes de los trabajadores y de los empleadores para apoyar su desarrollo y garantizar que sirva a los objetivos de trabajo decente que deben perseguir las administraciones del trabajo.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores desea agradecer a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación del presente Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Los empleadores toman nota de que, en la elaboración del Estudio, se tuvo en cuenta la información enviada por 124 Gobiernos, así como por 24 organizaciones de trabajadores y 12 organizaciones de empleadores.

El Grupo de los Empleadores considera que una administración del trabajo eficaz es clave para proteger a los trabajadores y contribuir a crear un entorno favorable para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, tal como se pide en la Declaración del Centenario de la OIT. El buen funcionamiento de las administraciones del trabajo también contribuye a la resistencia y estabilidad del mercado de trabajo en tiempos de crisis, como ha quedado demostrado durante la crisis financiera de 2008 y en la reciente pandemia de COVID-19.

El Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 se elaboraron en la década de los setenta, ya que por entonces se entendía que la legislación laboral carecía de valor si no existía un sistema de administración del trabajo que evaluara y exigiera su cumplimiento. En la Conferencia de 1978, el Convenio núm. 150 fue adoptado por unanimidad con 408 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones.

En la Conferencia de 1997, en la que se debatió un Estudio General anterior sobre los dos instrumentos, el Grupo de Empleadores subrayó que las leyes y reglamentos en materia laboral carecerían de valor si no existiera un sistema de administración del trabajo que evaluara y exigiera su cumplimiento.

El presente Estudio General muestra que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 son instrumentos flexibles, lo que facilita su aplicación universal.

En la Conferencia de 1978, el delegado del Gobierno y ponente de la Comisión de Administración del Trabajo señaló, y cito textualmente: «Los instrumentos deben ser lo suficientemente flexibles para que los Estados Miembros, independientemente de su desarrollo económico y social, puedan adoptar la recomendación y ratificar el Convenio, y para que los países que los ratifiquen puedan aplicarlos fielmente para bien de los trabajadores y de los empleadores interesados».

El Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 se centran en los objetivos esenciales, las funciones, los actores y los métodos de trabajo de la administración del trabajo y están abiertos a las diferentes situaciones nacionales, así como a los nuevos desarrollos y necesidades. El Convenio núm. 150 no exige a los Estados que lo ratifiquen que alcancen objetivos específicos, sino que realicen sus mejores esfuerzos para mejorar los sistemas de administración del trabajo. Un principio básico que constituye un denominador común de las dos normas es la cooperación tripartita en la administración del trabajo en beneficio tanto de los asalariados como de los empleadores.

Los empleadores han observado que el Estudio General también aborda una serie de temas que no guardan relación directa con las disposiciones del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Se trata, por ejemplo, de las plataformas, los trabajadores autónomos y las cadenas mundiales de suministro. Estos temas no están, cubiertos por normas específicas de la OIT, o no lo están todavía. No obstante, el Estudio General adopta posiciones sobre estos temas y se adelanta así al proceso tripartito de formación de opinión. A este respecto, debe tenerse en cuenta que el tema «Trabajo decente en la economía de plataformas» se debatirá en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2025 y 2026. A partir de estas observaciones generales, el Grupo de los Empleadores desea formular comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

Sobre el capítulo 1, Funciones del sistema de administración del trabajo. Por lo que se refiere a las funciones de la administración del trabajo en relación con los estudios, la investigación y las estadísticas, los empleadores señalaron que en muchos países esta tarea la llevan a cabo los órganos nacionales de diálogo social. Estamos completamente de acuerdo con el Estudio General en que supone un valor añadido el hecho de implicar lo más posible a

los interlocutores sociales en la elaboración de esos documentos, con el fin de aumentar la pertinencia de sus resultados. A este respecto, los miembros empleadores destacan como ejemplo digno de imitar el Consejo Nacional tripartito de Productividad y Competitividad, de Mauricio, que depende del Ministerio competente y cuya misión consiste en promover o realizar investigaciones en todos los aspectos. Los miembros empleadores también están de acuerdo con la creciente importancia de la cooperación y la coherencia política en materia laboral a escala regional e internacional, en la cual las administraciones del trabajo desempeñan un papel esencial.

En lo que respecta a la negociación y conclusión de acuerdos de libre comercio, los miembros empleadores aconsejan en general cautela sobre la inclusión imprudente de disposiciones laborales, habida cuenta de los posibles efectos proteccionistas y de las consecuencias no deseadas para el comercio internacional, así como sobre la situación de los países sobre el terreno. Sea como sea, dichas disposiciones laborales no deberían ejercer una presión indebida sobre la ratificación de los convenios de la OIT. En cualquier caso, parece apropiado que se consulte a los interlocutores sociales de los países cubiertos por acuerdos de libre comercio sobre la posible inclusión de estas disposiciones y su concepción. Los miembros empleadores señalaron que el artículo 7 del Convenio núm. 150 prevé que se promueva la ampliación de las funciones del sistema de la administración del trabajo a determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo. En este contexto, los empleadores subrayan la flexibilidad inherente a esta obligación, tal como se refleja en la formulación «cuando lo exijan las condiciones nacionales», que permite una extensión gradual en caso necesario, y que ilustra —en lugar de definir exhaustivamente— las categorías de trabajadores que no figuran como asalariados en la legislación.

En cuanto a la referencia del párrafo 143 del Estudio General a las formas atípicas de empleo y a la economía de plataforma, los empleadores opinan que corresponde a las administraciones nacionales del trabajo decidir, en consulta con los interlocutores sociales, en qué medida estos sectores deben estar cubiertos por las funciones de la administración del trabajo. La categoría de trabajadores autónomos también comprende a contratistas independientes y a trabajadores por cuenta propia que no sean trabajadores, independientemente de si operan en plataformas o no. Cabe destacar que las consideraciones detalladas en el Estudio General sobre las posibilidades de ampliación del ámbito de la administración del trabajo solo ilustran lo que se hace y lo que podría hacerse, pero no reflejan obligaciones concretas en virtud del artículo 7 del Convenio núm. 150 a este respecto.

En cuanto a la ampliación de las actividades de la administración del trabajo a la economía informal, los miembros empleadores están de acuerdo en que, dada la complejidad del problema, es necesario un compromiso gubernamental más amplio y que los interlocutores sociales y los actores de la economía informal participen en la formulación y aplicación de las políticas y leyes pertinentes. Los miembros empleadores subrayan que el objetivo final de estas políticas y leyes no debería ser únicamente ampliar las funciones de la administración del trabajo a los trabajadores de la economía informal, sino reducir al mínimo la economía informal en la medida de lo posible, facilitando la transición a la economía formal y la permanencia en ella.

En cuanto a las consideraciones detalladas del Estudio General sobre las actividades de la administración del trabajo en relación con las formas atípicas de empleo, los miembros empleadores observan que este término no se utiliza en el artículo 7 ni en ninguna otra parte del Convenio núm. 150. No obstante, el Estudio General proporciona una definición detallada de las formas atípicas de empleo con cuatro subcategorías, ninguna de las cuales se menciona

en el Convenio. Los miembros empleadores no pueden dejar de observar que las consideraciones de esta sección no guardan relación con el artículo 7 del Convenio núm. 150.

Los miembros empleadores señalan asimismo que el Estudio General, en el resto del capítulo 1, aborda también una serie de cuestiones laborales en el contexto de la administración del trabajo que, como admite, tampoco aquí se mencionan específicamente en el Convenio núm. 150 ni en la Recomendación núm. 158. Se trata de la seguridad y salud en el trabajo, la fijación de salarios mínimos y la seguridad social. El fondo de estas cuestiones, incluidas las cuestiones administrativas, se aborda en normas específicas de la OIT.

Los miembros empleadores cuestionan la pertinencia de abordar la cuestión de las cadenas mundiales de suministro en relación con la administración del trabajo en el Estudio General. Hay que subrayar que las administraciones laborales nacionales son responsables de todas las cuestiones laborales de su país, no solo de las relativas a los empleadores y trabajadores que forman parte de las cadenas mundiales de suministro.

Aparte de esto, no hay pruebas de que las condiciones laborales en las empresas que forman parte de una cadena mundial de suministro sean generalmente peores que en las empresas que forman parte de la economía nacional de los mismos países. Cuando los Gobiernos de los países que acogen a estos proveedores no han tenido a veces la capacidad institucional o la voluntad política para regular plenamente las normas laborales, es necesario recordarles sus obligaciones cuando este incumplimiento se traduce en incumplimiento de los convenios ratificados de la OIT.

Por otra parte, cuando las iniciativas privadas de cumplimiento exigen a los proveedores de las cadenas mundiales de suministro que cumplan sus propias disposiciones laborales, no son las administraciones del trabajo a quienes incumbe principalmente la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas disposiciones laborales privadas.

Sobre el capítulo 2, Organización y estructura del sistema de administración del trabajo. Los miembros empleadores señalan que este capítulo interesa principalmente a los Gobiernos, por lo que no tienen comentarios al respecto.

Sobre el capítulo 3, Participación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en el sistema de administración del trabajo. Los empleadores señalaron que el capítulo 3 trata de un aspecto clave, que es la participación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en la administración del trabajo, que se aborda en varias disposiciones del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158. La participación de los interlocutores sociales puede adoptar esencialmente tres formas: consulta, cooperación y negociación. Estamos de acuerdo con la opinión de la Comisión de Expertos de que las consultas con los empleadores y los trabajadores son esenciales. Los miembros empleadores subrayan que, habida cuenta de que los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones atesoran conocimientos y experiencia únicos en materia laboral, pueden orientar y ayudar a diseñar y gestionar las actividades de la administración del trabajo. No obstante, la participación de los interlocutores sociales en dicha administración no debería desdibujar los límites entre la responsabilidad gubernamental y las responsabilidades de los interlocutores sociales y, en cualquier caso, no debería poner en tela de juicio la responsabilidad general del Gobierno en materia de administración del trabajo. Por lo tanto, los empleadores coinciden con el Estudio General en que la inspección de trabajo, que forma parte del sistema de administración del trabajo, debería seguir siendo una prerrogativa pública independiente.

Ni el Convenio núm. 150 ni la Recomendación núm. 158 especifican o exigen ninguna estructura particular para los sistemas de la administración del trabajo. Dependiendo del

contexto nacional, dichos sistemas pueden prever la externalización de determinados servicios, incluso a proveedores privados, así como la creación de una colaboración público-privada. Esta colaboración puede ayudar a promover la creación de empleo y puede incluir, entre otras cosas, asociaciones con universidades, escuelas de gestión, así como organizaciones de formación.

En lo que se refiere al mecanismo «tripartito plus» y la delegación de actividades de administración del trabajo a las ONG, el Grupo de Empleadores aconseja prudencia. La participación de las ONG en cuestiones laborales solo debe considerarse cuando exista un acuerdo entre los mandantes tripartitos sobre el valor añadido que supone dicha participación. Esta participación no debe llevar a poner en tela de juicio la competencia básica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en esta materia, ya que podría socavar el tripartismo. En este contexto, los miembros empleadores desean señalar que tanto el Convenio núm. 150 como la Recomendación núm. 158, en su artículo 2 y en su párrafo 2, respectivamente, se refieren exclusivamente a las ONG cuando se trata de delegar determinadas actividades de administración del trabajo en agentes externos y, en este contexto, destacan especialmente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores como ONG con derecho a ello.

Sobre el capítulo 4, Alcanzar el potencial de los instrumentos. El Convenio núm. 150 ha recibido hasta ahora 78 ratificaciones, lo que está por encima de la tasa media de todos los convenios de la OIT. Además, parece haber margen para una mayor tasa de ratificación y aplicación, habida cuenta del interés respectivo manifestado por varios países. En nuestra opinión, el Convenio núm. 150 es un Convenio flexible que podría ser ratificado por los Estados Miembros de la OIT independientemente de su nivel de desarrollo y, por lo tanto, puede realizar una contribución global a la mejora de las administraciones del trabajo. Al centrarse en principios y objetivos esenciales y abstenerse de detalles efímeros, el Convenio núm. 150 tiene un carácter modélico.

Con el fin de facilitar aún más la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 150, el Grupo de los Empleadores sugiere que la Oficina elabore material de orientación complementario. Estos materiales de orientación podrían ilustrar las diferentes formas de aplicar las disposiciones del Convenio, proporcionando información sobre las mejores prácticas y aclarando posibles malentendidos sobre sus requisitos. Además, la Oficina podría proporcionar asistencia técnica adaptada a los Estados Miembros interesados que la soliciten, con vistas a ampliar y mejorar las capacidades de sus administraciones laborales. Esto podría allanar el camino hacia la ratificación del Convenio núm. 150 o ayudar a aplicarlo mejor en los casos en que ya haya sido ratificado. Además, debería considerarse la posibilidad de prestar apoyo adicional a los trabajadores, los empleadores y las empresas.

Para concluir, los miembros empleadores están de acuerdo en que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158, incluso después de 46 años, conservan plenamente su pertinencia para abordar las principales características de la administración del trabajo. En este sentido, están efectivamente al día.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, República de Moldova, Serbia y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.

Acogemos con gran beneplácito el Estudio de la Comisión de Expertos, que presenta una visión global del sistema de administración del trabajo, abarcando sus funciones, organización, participación de las partes interesadas y recomendaciones para su mejora.

La administración del trabajo está firmemente enraizada en las normas internacionales del trabajo, en particular a través del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158, que desempeñan un papel determinante a la hora de garantizar administraciones del trabajo eficientes y de promover la justicia social a través del trabajo decente, así como de contribuir al crecimiento económico sostenible.

Hacemos hincapié en que el marco de la administración del trabajo esbozado en los instrumentos puede ser de interés para todos los Estados Miembros de la OIT.

Los sistemas de administración e inspección del trabajo se han enfrentado a grandes desafíos en los últimos años, en particular durante las crisis económicas y la pandemia de COVID-19. A medida que las sociedades y el entorno económico siguen cambiando, se requiere que las administraciones del trabajo continúen adaptándose a los nuevos desarrollos con nuevas políticas, nuevos servicios, como el desarrollo de competencias, y nuevas formas de hacer cumplir las leyes vigentes, incluso más allá de la economía formal y de las formas típicas de empleo. Como señala la Comisión de Expertos, es importante que la adaptación a entornos cambiantes se produzca al tiempo que se defiende el Estado de derecho, el bipartidismo y el tripartidismo. En este sentido, acogemos con agrado y apoyamos la valiosa asistencia técnica de la OIT.

Las administraciones del trabajo se enfrentan a desafíos acuciantes también en el contexto de la globalización, por ejemplo, en el contexto de las migraciones laborales, las cadenas mundiales de suministro, las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, y las nuevas formas de trabajo, como el trabajo a distancia y el trabajo en plataformas. Para proteger a los trabajadores más vulnerables en el mercado laboral, se necesitan estructuras de gobernanza sofisticadas en las que participen múltiples ministerios y partes interesadas.

El trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos se dan de forma abrumadora en la economía informal. Apoyamos la atención que la Comisión de Expertos presta a la función de la administración del trabajo en la cobertura de los trabajadores de la economía informal.

Nos gustaría destacar la importancia del diálogo social y del respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva para una administración del trabajo eficaz. La consulta, la cooperación y la negociación con los interlocutores sociales añaden experiencia y conocimientos, garantizando que todos los grupos potencialmente afectados participen en la elaboración de políticas y contribuyan a encontrar soluciones.

Es grande la necesidad de una estrecha cooperación y coordinación entre los organismos gubernamentales y entre los diferentes actores responsables de los sistemas de administración del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, para garantizar que las políticas y las medidas reguladoras destinadas a salvaguardar a los trabajadores se basen en los conocimientos más actualizados.

Es imperativo subrayar la importancia de que las administraciones del trabajo lleven a cabo, respalden y/o conozcan las investigaciones y los estudios pertinentes, teniendo en cuenta también la complejidad y la novedad de determinados aspectos de la seguridad y salud en el trabajo (SST) dentro de los procesos laborales.

La inspección de trabajo es fundamental a la hora de la aplicación y el control efectivos de las normas laborales, para garantizar la paz social, promover la buena gobernanza y contribuir al progreso económico y social. En este sentido, es importante garantizar que las administraciones del trabajo, incluidas las inspecciones del trabajo, reciban suficientes recursos humanos, financieros y materiales, incluso durante las crisis.

La Unión Europea y sus Estados Miembros reconocen la importancia de la participación de los agentes privados en la gobernanza laboral y del apoyo eficaz de las asociaciones público-privadas para determinados servicios de la administración del trabajo. Sin embargo, resaltamos la necesidad de coordinación y control, garantizando la participación de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Esas asociaciones deben complementar, y no sustituir, las funciones de los Gobiernos y las normas laborales. Subrayamos la importancia primordial de las inspecciones del trabajo públicas. Su acción puede complementarse con iniciativas de autorregulación, teniendo en cuenta que la autorregulación no debe disminuir la responsabilidad gubernamental, ni la necesidad de inspecciones periódicas.

Hacemos hincapié en la importancia que reviste la integración de los principios de buena gobernanza en la administración del trabajo, en consonancia con las normas establecidas en los instrumentos pertinentes y desarrolladas en los Principios de gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, de 2018. Este enfoque apunta a promover el logro del trabajo decente y avanzar en los ODS, especialmente la meta 16.6, que lucha por unas instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.

Destacamos la importancia de la adaptación y modernización continuas de las administraciones del trabajo, promoviendo el diálogo social, resaltando la importancia de las asociaciones, los avances tecnológicos y la adhesión a los valores democráticos.

La Unión Europea y sus Estados Miembros subrayan la relevancia de la administración del trabajo y de sus servicios a la hora de garantizar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y un entorno propicio en el que puedan operar empresas sostenibles.

Apoyamos que se dé una mayor prioridad a la asistencia técnica de la OIT y que se elabore un plan de acción para reforzar los sistemas nacionales de administración del trabajo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Kuwait** - Intervengo en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), de los Emiratos Árabes Unidos, del Reino de Bahrein, del Reino de Arabia Saudita, del Sultanato de Omán y de los Estados de Qatar y de Kuwait.

Agradecemos a la Comisión de Expertos y a la Oficina sus encomiables esfuerzos en la preparación del Estudio General. El Estudio General servirá a los Estados Miembros como una valiosa oportunidad para examinar de cerca las normas internacionales del trabajo y todas las prácticas pertinentes.

Hemos visto que en este importante Estudio General se ha prestado atención a los numerosos cambios a los que se enfrentan los departamentos de trabajo en términos de tareas, alcance y prerrogativas, porque las responsabilidades de las administraciones del trabajo han ido en aumento y tienen que ajustarse. Además, las administraciones tienen que ser flexibles en cuanto a una rápida adaptación de su estructura a las cambiantes formas de trabajo, como el trabajo en plataformas y las nuevas y verdes formas de trabajo.

Vemos que muchos de estos temas se entrecruzan con las competencias de otros organismos, pero también percibimos que, en el Estudio General, la Comisión de Expertos tiene mucho interés en que ningún trabajador quede fuera del ámbito del trabajo decente y de la protección social. Esto es lo que han hecho algunos Estados Miembros al crear administraciones y departamentos para la economía informal y el trabajo digital, como se menciona en el Estudio General.

Somos plenamente conscientes de que no existe un modelo único para una forma de administración del trabajo que se adapte a todos los países, pero, de hecho, tal y como se afirma en el Estudio General, todas las experiencias deberían alcanzar un modelo que cumpliera con las normas de eficacia, responsabilidad y transparencia. Estos requisitos implican la necesidad de establecer estrategias y políticas claras con indicadores de desempeño e indicadores de revisión, y esto es en realidad lo que se está aplicando y en lo que se está trabajando en los países del CCG, en respuesta a las visiones y a los planes de desarrollo nacionales. El Consejo de Ministros de Trabajo del CCG ha adoptado recientemente una estrategia para los próximos cinco años. Esta estrategia aborda el efecto del cambio en los modelos y las formas de trabajo y garantiza que las intervenciones emprendidas por los países del CCG sean apropiadas y contribuyan a mejorar el entorno laboral a todos los niveles. Por supuesto, esto se suma a las iniciativas y experiencias que tienen lugar en cada país del CCG.

Para terminar, quisiera reiterar mi agradecimiento tanto a ustedes como a la Oficina.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia realiza la declaración en nombre del Grupo de África. En primer lugar, el Grupo de África desea dar las gracias a la Comisión de Expertos por su importante y bien elaborado Estudio General, que constituye una base sólida para los debates en esta Comisión. También nos gustaría comentar las aportaciones de los mandantes al Estudio General, en el que se subraya su compromiso con unas administraciones del trabajo eficaces y eficientes, que son fundamentales para abordar la desigualdad en el mundo del trabajo y establecer el marco jurídico y político necesario para lograr la justicia social a través del trabajo decente.

En el Estudio se pone de relieve la importancia fundamental de la administración del trabajo y sus servicios para garantizar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del entorno propicio en el que puedan operar las empresas sostenibles. Además, se ilustra con acierto el papel central que desempeñó el sistema de administración del trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, en la gestión de la respuesta inmediata a la crisis de la COVID-19 y en la planificación y aplicación de estrategias de recuperación a más largo plazo integradoras, sostenibles, resilientes, y basadas en los derechos. El Grupo de África toma nota de que la Comisión de Expertos subraya la importancia de que la buena gobernanza se plasme en el desempeño de las funciones y en la organización estructural de las administraciones del trabajo, tal como se establece en los instrumentos y se desarrolla en los Principios de gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible, 2018, de las Naciones Unidas para cumplir los ODS, en particular la meta 16.6, con miras a alcanzar el trabajo decente. Felicitamos a los países que han proporcionado información sobre estrategias, iniciativas o programas nacionales para integrar los ODS y, en particular, la meta 16.6 de los ODS, en la labor de la administración del trabajo. El Grupo de África sostiene que una administración del trabajo eficaz puede ser un catalizador para la buena gobernanza y el desarrollo sostenible.

El Grupo de África toma nota de diversos retos nuevos en materia de gobernanza del trabajo, como la migración laboral y las cadenas mundiales de suministro, tal y como se destaca en el Estudio. El Grupo de África se congratula de que la Comisión de Expertos haya considerado la posibilidad de que la Oficina prepare un plan de acción para el seguimiento de las conclusiones del Estudio General. La Comisión ha elaborado una lista de algunas estrategias e iniciativas que deberían incluirse en el plan de acción, como la regulación del trabajo, la observancia y el diálogo social, así como la capacitación de los actores del sistema de administración del trabajo. La lista debería servir únicamente como guía y la Oficina debería preparar el plan de acción en consulta con las autoridades gubernamentales y las

organizaciones de trabajadores y de empleadores a escala nacional, con el fin de abordar los retos que se plantean actualmente en la gestión de las cuestiones laborales.

Aunque el Convenio ofrece una gran flexibilidad, tiene un número total de 78 ratificaciones. Sin embargo, durante los últimos diez años, seis países realizaron ratificaciones, entre ellos cuatro países africanos. El Grupo de África pide a la Oficina que redoble sus esfuerzos en actividades de promoción con el fin de aumentar el número de ratificaciones de este importante instrumento. El Grupo de África acoge con agrado el compromiso de la Comisión de Expertos de contribuir a la mejora de la comprensión y aplicación del instrumento a través de su labor de supervisión con los países que han ratificado el Convenio, así como el llamamiento para que la OIT dé prioridad a la asistencia técnica solicitada por los países.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento elaborado, que pasa revista a la legislación y la práctica de los Estados Miembros de la OIT en relación con el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. En el Estudio se examinan los efectos de estos instrumentos y de su aplicación, incluidas las dificultades encontradas y las formas de superarlas.

La administración del trabajo es un elemento estratégico para la OIT en la consecución de la justicia social y el trabajo decente con miras a alcanzar la meta 16.6 de los ODS cuyo fin es promover el establecimiento de instituciones eficaces, responsables y transparentes.

Los retos consisten en reforzar la adhesión de todos, en particular la confianza en las instituciones de la administración del trabajo, y en facilitar el acceso a la justicia social y luchar contra la precariedad laboral.

Esta visión exige la aplicación de medidas coherentes y reforzadas en este ámbito por parte de todos los Estados Miembros de la Organización, hayan ratificado o no el Convenio.

A este respecto, nuestro país, Côte d'Ivoire, habida cuenta de la amplitud de los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, además de haber ratificado el Convenio núm. 150, dispone de un sistema de administración del trabajo capaz de responder a los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo.

Las respuestas se pueden proporcionar gracias a: la existencia de servicios de inspección del trabajo; el funcionamiento eficaz de nuestras tres instituciones de bienestar social; el buen funcionamiento de nuestros órganos de diálogo social y comisiones sectoriales tripartitas (el Consejo Nacional para el Diálogo Social, la Comisión Consultiva Laboral y la Comisión Permanente de Consulta Independiente); el Servicio Público de Empleo a través de la Agencia de Empleo Juvenil; el Observatorio Nacional de Empleo y Formación, y el Comité de Empleo.

La puesta en marcha y el funcionamiento eficaz de estos órganos han permitido alcanzar los siguientes resultados: el refuerzo de nuestro marco legislativo y reglamentario en el ámbito laboral, en consonancia con los temas del teletrabajo, la revalorización del salario mínimo y de los mínimos de categoría, la salud y la seguridad en el trabajo y la seguridad social; la elaboración de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y empleo; la elaboración de un plan estratégico para la inspección de trabajo en los sectores del comercio, la construcción y las obras públicas, la agricultura y la industria; el establecimiento de un repertorio de medidas para incentivar la creación y el mantenimiento del empleo en Côte d'Ivoire; la implantación acelerada de los elementos de la protección social, como la cobertura sanitaria universal, el régimen de seguridad social de los trabajadores autónomos y el régimen complementario de pensiones por capitalización de los funcionarios y empleados

del Estado; hasta la fecha, más de 12 500 000 personas se han afiliado a la cobertura sanitaria universal.

Estos resultados son producto de la cooperación con los interlocutores sociales, trabajadores y empleadores. El diálogo social está dando realmente frutos en Côte d'Ivoire.

Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para que todas las administraciones del trabajo sean más sólidas, ya que son las que impulsan y regulan el mundo laboral, preocupándose por el bienestar de los seres humanos en general y de los trabajadores en particular. De este modo, Côte d'Ivoire se propone proseguir la dinámica iniciada, aunque parezca insuficiente, para dotar de más medios a los inspectores de trabajo y mejorar sus condiciones de vida, como recomienda el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

El Gobierno cuenta con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo y de sus socios técnicos y financieros para hacer realidad esta visión, reafirmada en la Declaración de Abiyán de 2019, que pretende configurar el futuro del trabajo para una mayor justicia social con y para todos los actores del mundo laboral, incluidos los inspectores del trabajo.

Miembro empleadora, Bélgica - Los empleadores creen que una administración del trabajo eficaz es esencial para proteger a los trabajadores y contribuir a la creación de un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. La administración del trabajo es esencialmente un servicio público. Sus numerosas funciones en relación con los ciudadanos y las empresas se detallan en el Estudio General. Me gustaría destacar cinco puntos.

Bélgica es un Estado federal y la política de empleo está parcialmente descentralizada en favor de las autoridades regionales. Es crucial que las distintas entidades trabajen juntas, por ejemplo, la administración federal con las administraciones regionales o las regiones entre sí. Hay que evitar la fragmentación del mercado de trabajo y, si pensamos en la situación de nuestro pequeño país en Europa y en el mundo, ¿qué decir de la importancia de fomentar la movilidad transfronteriza? De nuevo, la administración del trabajo debe desempeñar un papel facilitador, en particular proporcionando claramente información útil sobre la legislación social relativa a la movilidad del personal. Las empresas no deberían tener que recurrir a costosos consultores simplemente para obtener seguridad jurídica. Este es un ejemplo del papel de apoyo de la administración del trabajo con respecto a las empresas.

En Bélgica, los interlocutores sociales participan intensamente en la elaboración de las normas nacionales del trabajo. Por lo general, se les consulta de manera seria, aunque los plazos de consulta sean a veces demasiado cortos o incluso poco realistas. Sin embargo, es bien sabido que el diálogo social de buena fe requiere cierto tiempo. Cuando la consulta o la negociación bipartita produce un resultado positivo, por ejemplo, un dictamen unánime sobre un proyecto de ley o sobre la aplicación de un convenio colectivo, nos parece crucial que las autoridades respeten y valoren este acuerdo y, llegado el momento, lo apliquen fielmente.

No corresponde a la administración del trabajo interpretar la ley cuando esta es suficientemente clara. Además, en lo concerniente a los convenios colectivos, son las propias partes signatarias las que tienen plena autonomía para interpretar sus instrumentos.

Los estudios, y en particular la elaboración de estadísticas propias por parte de la administración del trabajo, deben realizarlos —huelga decirlo— expertos cualificados, aunque ello implique establecer colaboraciones externas. La calidad de los datos, en particular la validación de las cifras y otros datos, es aún más esencial cuando los interlocutores sociales utilizan después estos datos como punto de partida en sus negociaciones colectivas.

Quisiera concluir subrayando que nuestra administración federal del trabajo pone a disposición de los interlocutores sociales su experiencia y sus considerables recursos para apoyar y facilitar el diálogo social. Esto se refleja en la dotación de personal y la cobertura de los gastos de funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo en lo relativo al diálogo social interprofesional. Asimismo, hay conciliadores sociales que presiden las comisiones paritarias de diálogo social sectorial. Se trata de estructuras bipartitas de diálogo sectorial existentes en unos 180 sectores de actividad. Estos conciliadores neutrales también pueden desempeñar un papel relevante en los conflictos laborales colectivos, no de oficio, sino a petición de una de las partes.

Miembro gubernamental, Noruega - Me gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo Estudio General sobre este tema. Una buena administración del trabajo es fundamental para nuestro modelo de mercado laboral. Noruega ratificó el Convenio sobre la administración del trabajo en 1980. Creemos que unas administraciones del trabajo eficaces son fundamentales para lograr la justicia social, el trabajo decente y la lucha contra las desigualdades en el lugar de trabajo y la explotación de los trabajadores. Noruega se ha beneficiado enormemente de la migración laboral y de la libre circulación de personas en Europa. Al mismo tiempo, hemos experimentado que la migración laboral ejerce presión sobre el mercado de trabajo, los salarios y las prestaciones sociales.

El *dumping* social y la competencia salarial a la baja son retos crecientes, sobre todo en los sectores en los que las formas atípicas de trabajo son más frecuentes. También hemos visto que, en ocasiones, se explota el mercado incumpliendo sistemáticamente la normativa. Estas actividades delictivas se realizan a menudo de forma organizada y contribuyen a explotar a los trabajadores, distorsionar la competencia y socavar nuestra estructura social. Con vistas a contrarrestar estos problemas, necesitamos un enfoque holístico y la colaboración tanto entre países como entre sectores.

En 2022, el Gobierno noruego puso en marcha un plan de acción para combatir el *dumping* social y los delitos relacionados con el trabajo. Los principales objetivos consisten en reforzar los derechos de los trabajadores, prevenir su explotación y mejorar el diálogo social.

La lucha contra el trabajo no declarado y los delitos contra el mercado de trabajo abarca muchos ámbitos políticos y niveles administrativos. Nos centramos en mejorar la coordinación y la colaboración entre los órganos de la administración del trabajo. Por poner un ejemplo, Noruega ha puesto en marcha una cooperación interinstitucional que reúne a la policía, la inspección del trabajo y otras entidades pertinentes, como las autoridades fiscales y de la seguridad social. Los centros de cooperación dedicados a la lucha contra la delincuencia relacionada con el trabajo funcionan ya en ocho ciudades del país. Sin embargo, las evaluaciones han mostrado que la colaboración entre organismos puede resultar difícil. Uno de los problemas radica en la manera de intercambiar información entre los órganos administrativos, especialmente habida cuenta de los requisitos para proteger los datos personales.

Al abordar cuestiones como el *dumping* social y el trabajo no declarado, se hace evidente que estos problemas trascienden las fronteras nacionales. Por lo tanto, Noruega subraya la importancia de la cooperación internacional y trabaja en estrecha colaboración con las autoridades de la inspección del trabajo de los países nórdicos y los Estados bálticos para hacer frente a estos desafíos.

Noruega cree firmemente en la colaboración con los interlocutores sociales para combatir el *dumping* social y el trabajo no declarado. El Gobierno se compromete a promover unas relaciones laborales organizadas y a ampliar los convenios colectivos. Nuestro plan de acción,

que se ha elaborado en consulta con los interlocutores sociales, hace hincapié en estos compromisos. Estamos deseosos de seguir colaborando con nuestros socios para garantizar el progreso en este importante ámbito.

Miembro empleador, Uruguay - A lo largo de todo el Estudio General que analizamos, la Comisión de Expertos considera que las disposiciones del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158 mantienen plena actualidad. Se trata de una opinión que se reitera al analizar cada uno de los temas abordados en el Estudio. Para la Comisión de Expertos, el Convenio y la Recomendación ofrecen una flexibilidad considerable; podrían aplicarse en todos los Estados Miembros y «proporcionan el marco general para lograr un sistema eficaz de administración del trabajo». Esas afirmaciones nos generan dudas frente a la realidad que observamos. Si las soluciones que se presentan en el Estudio son tan evidentes, ¿por qué estas normas no han despertado la adhesión inmediata de los Estados Miembros de la OIT?, como sí sucede con otros convenios que a los pocos años de aprobarse tienen una amplísima ratificación. Solo sobre el final del Estudio encontramos una mención muy breve (párrafo 420) donde se dice que la mayoría de los países no están considerando la posibilidad de ratificar el Convenio. Y es preciso recordar, lamentablemente, que un país no deja de ratificar un convenio valioso por desinformación o por pereza parlamentaria; creemos que esa es justamente la esencia del tema que es necesario profundizar; pero estos aspectos de la realidad jurídica no se explicitan en el Estudio.

Ayer el Director General recordó las cifras deshonrosas de desempleo en el mundo. Quizás hemos creado un sistema jurídico adecuado para la protección de derechos, pero ineficaz para colmar los déficits de empleo y la desesperanza de millones de personas. En nuestra opinión, para acercarnos a mejorar esa situación, es necesario abordar los temas del mundo del trabajo desde nuevas perspectivas.

Miembro trabajadora, Canadá - El artículo 5 del Convenio núm. 150 subraya la importancia de la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales a nivel nacional, regional y sectorial.

En el Canadá, la jurisdicción subnacional de Quebec ha logrado un modelo sólido de diálogo social con la Comisión de Asociados del Mercado de Trabajo, que tiene el mandato de identificar las necesidades de desarrollo de la fuerza de trabajo actual y futura, y de asesorar al Gobierno acerca de la política del mercado de trabajo y de cómo satisfacer las necesidades de este último, incluida la determinación de criterios para asignar la contribución de los empleadores a la formación, establecida en el 1 por ciento, a medidas, programas y fondos para promover el empleo y el trabajo. Aproximadamente 1 000 asociados participan en una red integrada por 29 comités laborales sectoriales, 17 consejos regionales de asociados del mercado de trabajo, y comités consultivos que representan a los grupos que están subrepresentados en el mercado de trabajo.

Es bien sabido que los consejos sectoriales son esenciales para identificar y coordinar las respuestas a las necesidades de competencias específicas de las industrias, las deficiencias en la formación y los retos en cuanto a los ajustes. Lamentablemente, el rico sistema de diálogo social de Quebec es único. En el resto del país, los consejos sectoriales bipartitos y multipartitos de los interlocutores sociales carecen en general de financiación o son inexistentes. Además, los Gobiernos no tienen prácticamente ningún diálogo social institucionalizado sobre los temas críticos que afectan el futuro del trabajo, como la digitalización y la inteligencia artificial. El Gobierno federal firma acuerdos de transferencia en el mercado de trabajo con provincias y territorios, a fin de proporcionar financiación federal destinada a la formación para la adquisición de competencias y a los programas relativos al mercado de trabajo. Estos acuerdos

no prevén que deba consultarse a los interlocutores sociales y que estos deban participar en el diseño y el establecimiento de los programas, a pesar de que las contribuciones monetarias de los trabajadores y de los empleadores son las que se transfieren a las provincias y territorios con miras a destinarlas a la formación y al desarrollo de la fuerza de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan nominalmente en la administración del Fondo del Seguro de Empleo, que se financia con las contribuciones de los trabajadores y de los empleadores.

El único órgano tripartito del Canadá en el Gobierno federal es la Comisión del Seguro de Empleo. Una medida acertada adoptada recientemente por el Gobierno del Canadá ha restablecido un proceso tripartito de fallo arbitral y recurso para los solicitantes de prestaciones por desempleo. Sin embargo, con demasiada frecuencia, el Gobierno del Canadá mantiene un control estricto de la información y la toma de decisiones, y excluye normalmente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores de la formulación de políticas, así como de la administración de prestaciones y de la elaboración de programas para los trabajadores desempleados.

El Gobierno del Canadá puede y debería lograr que los sindicatos y los grupos de empleadores participen en mayor medida en el futuro en el desarrollo de la fuerza de trabajo y en la elaboración de programas relativos al mercado de trabajo. Creemos que debería comenzar ratificando el Convenio núm. 150, que prevé que la expresión «administración del trabajo» designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo. Nos preocupan las alianzas público-privadas en la prestación de servicios públicos de empleo. Los consultores y los intermediarios no deberían utilizar los organismos públicos responsables de la administración del trabajo como un instrumento para obtener beneficios privados. En una provincia grande del Canadá, se ha establecido el organismo gubernamental que presta servicios de empleo de primera línea a los solicitantes de empleo en una cadena de tiendas de artículos de oficina. El servicio público de empleo debería utilizarse para garantizar servicios de ajuste laboral y de empleo eficaces orientados a los trabajadores desplazados y desempleados.

Por último, instamos al Gobierno a adoptar un sistema más sólido de evaluación del cumplimiento y de control del cumplimiento de las normas del trabajo y del lugar de trabajo.

En los dos últimos decenios, un número creciente de empleadores han adoptado modelos de negocio basados en la externalización y la subcontratación, la clasificación errónea de los trabajadores, y una mayor presión competitiva ejercida sobre los contratistas y los trabajadores, haciendo primordial la minimización de los costos. En este contexto, un sistema de control del cumplimiento basado en quejas, los profundos —y cada vez mayores— desequilibrios de poder entre los trabajadores y el empleador, y los recursos limitados para las inspecciones del trabajo se combinan de tal modo que la mayoría de las infracciones no se notifican y no se abordan.

En la actualidad, el modelo de control del cumplimiento del Gobierno del Canadá se apoya en el supuesto de que las violaciones son el resultado de la falta de concienciación o de capacidad para cumplir, de que los empleadores tienden a actuar dentro de los límites de la ley, y de que las violaciones son excepciones a la regla. Instamos al Gobierno a que adopte en su lugar un modelo de regulación basado en la disuasión, en el que el incumplimiento de la ley se entienda como el resultado de un comportamiento impulsado por un cálculo racional de los costos-beneficios. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores deberían incorporarse a este modelo de control del cumplimiento.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera felicitarle a usted y a sus Vicepresidentes por su elección a la presidencia de la Comisión, y quisiera expresar mi agradecimiento a la Comisión de Expertos por su Estudio General completo y actualizado.

Distinguidos delegados, nuestro Gobierno está comprometido con el desarrollo de nuestro país, el bienestar de nuestros ciudadanos, la paz social y el trabajo decente, por lo que está tomando importantes medidas en lo que respecta a la administración del trabajo. En relación con esto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene el mandato y la autoridad en muchos ámbitos de la administración del trabajo. Junto con la organización central de nuestro Ministerio, existen instituciones afiliadas, como la Dirección General del Organismo de Empleo Turco, la Presidencia de la Institución de Seguridad Social, y la Institución de Cualificaciones Profesionales, que son responsables de la administración del trabajo en Türkiye. Estas instituciones y organizaciones permiten la elaboración de normas sobre las cuestiones relacionadas con la administración del trabajo.

En términos de órganos consultivos, la Junta de Políticas Sociales, que está integrada por académicos, lleva a cabo sus actividades bajo la Presidencia de la Comisión Parlamentaria de Salud, Familia, Trabajo y Asuntos Sociales, que se reúne para discutir proyectos de leyes y propuestas.

En lo que respecta al marco institucional para la coordinación de las funciones y responsabilidades, existen asimismo diferentes organismos en el sistema de administración del trabajo, a saber, la Asamblea del Trabajo, la Junta Tripartita Consultiva y la Comisión para la Fijación de Salarios Mínimos, que son estructuras tripartitas encargadas de fomentar la paz laboral y las relaciones laborales.

La Estrategia nacional de empleo es un documento de política preparado con la participación de las partes interesadas pertinentes, a fin de proporcionar a las instituciones de la administración del trabajo una visión y una recomendación para fortalecer la relación entre la educación y el empleo, garantizar la seguridad y la flexibilidad en el mercado de trabajo, aumentar el empleo de los grupos que requieren políticas especiales, y reforzar la relación entre el empleo y la protección social.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir alentando la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en nuestro sistema de administración del trabajo. Confiamos en que se intensifique la acción coordinada, en colaboración con los interlocutores sociales y en consulta con otras partes interesadas pertinentes, y en que esta sirva para promover el diálogo social y condiciones de trabajo decentes para todos.

Miembro trabajador, Argentina - Destaco el informe de la Comisión de Expertos fundamentalmente considerando que dentro de la gobernanza que tenemos que llevar adelante es tan importante la estructura económica como la estructura socio-laboral. Indudablemente me apoyo en los datos y en las evidencias que muestran que cada vez hay una mayor desigualdad y cada vez hay menos protección de los derechos fundamentales en el trabajo de trabajadores y trabajadoras.

También dentro de lo que vendría a ser este capítulo se debe generar un marco jurídico y político para lograr la justicia social. Las políticas que se vienen adoptando en mi país por el nuevo Gobierno difieren de los estándares enunciados en el informe, a tal punto, que colisiona los conceptos y valores de la justicia social con la idea de transferir al sector privado el rol del Estado.

Nosotros reafirmamos que sin Estado no hay nación. El Gobierno no interviene en las resoluciones de conflictos, no promueve políticas de empleo, se despreocupa de la formación

profesional, pretende limitar la negociación colectiva y se ausenta de sus obligaciones de combatir el trabajo no registrado con el de habilitación de la inspección laboral. Esto representa claramente la contracara de las conclusiones de la Comisión de Expertos de la OIT en las que se señala que el diálogo social es de vital importancia para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Mediante un decreto de necesidad de urgencia, el Poder Ejecutivo de mi país, sin consulta con los actores sociales y la sociedad civil y sin acudir al Poder Legislativo, pretendió introducir la reforma laboral más regresiva desde que recuperamos la democracia.

Una reforma precarizadora y antisindical con la finalidad de imponer un conjunto de políticas económicas y reformas estructurales que dañan las condiciones de vida y restringen el ejercicio de la libertad sindical. La respuesta al movimiento obrero ha sido a través de la justicia y con masivas movilizaciones con la consigna «ni un paso atrás». Se ha reducido el rol del Estado eliminando ministerios, organismos autárquicos, despidiendo masivamente a trabajadores del sector público y, como consecuencia de la fuerte recesión, se han producido despidos en el sector privado producto de la parálisis de la actividad económica; por ejemplo, el sector de construcción, motor del desarrollo económico sostenible de cualquier país, se ha visto golpeado por la paralización injustificada de obras públicas y de infraestructura, generando la pérdida de miles de puestos de trabajo además de comprometer las inversiones para el desarrollo productivo del país.

Es fundamental tener una administración del trabajo virtuosa para garantizar el paso de la informalidad a la formalidad y para dar respuesta a ese 60 por ciento de trabajadoras y trabajadores informales que hay en nuestro país.

La Comisión de Expertos resalta el rol fundamental que cumple el Ministerio de Trabajo. En la Argentina la primera medida adoptada por el Gobierno actual fue degradar nuestro Ministerio al rol de secretaría del trabajo reduciendo sus funciones y vaciándolo de su finalidad pública.

Los trabajadores de mi país apelamos al diálogo social como llave maestra de la democracia, para la construcción de una Argentina con desarrollo, producción y trabajo. Es necesario un nuevo contrato social que responda a los desafíos del mundo del trabajo, pero fundamentalmente que atienda a las demandas de nuestro pueblo.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal desea felicitar al Presidente de la Comisión y celebra la calidad del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el tema «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación». En efecto, la adaptación de la administración del trabajo a las transformaciones del mundo del trabajo es un reto que todo sistema de administración del trabajo debe asumir para seguir ejerciendo sus responsabilidades y situar siempre a las personas en el centro de sus preocupaciones. En este sentido, el Gobierno senegalés se ha comprometido a adaptar su administración del trabajo a las nuevas realidades del mundo laboral adoptando una serie de medidas para hacer frente a los desafíos actuales.

En primer lugar, la pandemia de COVID-19 puso a prueba la resistencia de nuestro sistema de administración del trabajo. En respuesta, se adoptaron medidas apropiadas en concertación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para salvaguardar los derechos de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo la productividad y la competitividad de las empresas. La Ordenanza núm. 001-2020 prohibió todos los despidos, a menos que estuvieran motivados por una falta grave, y garantizó una remuneración del 70 por ciento a los trabajadores con jornada reducida durante este periodo.

Por otra parte, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se han desmaterializado varios procedimientos de la administración del trabajo. Entre ellos figuran los procedimientos de presentación de contratos de trabajo, la Declaración anual sobre la situación de la mano de obra (DASMO), el balance social y la solicitud de certificado de regularidad.

Con el objetivo de reforzar la consulta y la negociación entre los interlocutores sociales, se ha creado el Alto Consejo del Diálogo Social como institución tripartita nacional para el diálogo social, formada por representantes de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno.

En cuanto a la protección social, se han adoptado medidas para ampliar la protección social a la economía informal. Entre ellas figura la creación de una mutua de seguro social para los artesanos.

Por último, con el fin de reforzar la vigilancia en el lugar de trabajo y dar mayor repercusión a la labor de los inspectores del trabajo, el proyecto de reforma del Código del Trabajo concede una gran importancia al refuerzo de sus recursos materiales y jurídicos.

En definitiva, el Gobierno del Senegal sigue abierto a cualquier propuesta encaminada a mejorar su sistema de administración del trabajo para garantizar una mejor protección de los derechos fundamentales, preservando al mismo tiempo la fuente de trabajo.

Miembro trabajadora, República de Corea - La República de Corea ratificó el Convenio núm. 150 en 1997. Los artículos 5 y 6 destacan la importancia de la participación activa de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los sistemas de administración del trabajo. El capítulo 1.5 del Estudio General examina el papel de la administración del trabajo en apoyo de las relaciones laborales y los servicios del Ministerio de Trabajo para promover la negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.

La República de Corea continúa incurriendo en las peores prácticas a este respecto. La legislación sindical otorga a otros organismos administrativos una autoridad excesiva para interferir o ejercer control sobre las relaciones laborales. La administración actual abusa de esta autoridad. Pongo algunos ejemplos recientes. En febrero de 2023, el Ministerio de Empleo y Trabajo exigió a 334 organizaciones sindicales con 10 000 afiliados o más que realizaran controles para asegurarse de que cumplen la obligación de presentar y conservar documentos y que informaran de los resultados con pruebas. Este requerimiento no se hizo en respuesta a alguna queja o alegación planteada por los miembros del sindicato, sino que estuvo motivado por la retórica antisindical de altos funcionarios del Gobierno, que utilizan propósitos infundados como «delincuencia organizada» o «cártel de intereses creados». Cuando la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) se negó a atender la solicitud de probar la autonomía de la organización, el Ministerio le impuso una multa administrativa y la excluyó de diversos órganos tripartitos de consulta o asesoramiento.

En febrero de nuevo, el Ministerio de Trabajo anunció que revisaría los estatutos y resoluciones de las organizaciones sindicales para emitir órdenes correctivas sobre las disposiciones que consideraran ilegítimas. En mayo de 2023, el Ministerio de Trabajo ordenó a cuatro sindicatos afiliados de la KCTU que modificaran las disposiciones de sus estatutos relativas a las normas internas para mantener la unidad organizativa. Al considerar que la orden de la autoridad administrativa de cambiar los estatutos sindicales constituye una violación del derecho de los sindicatos a elaborar sus propios reglamentos con plena libertad, los sindicatos sectoriales se negaron a cumplir las órdenes de corrección y, a raíz de ello, los dirigentes sindicales están siendo investigados por cargos penales.

En mayo, el Ministerio inspeccionó 510 lugares de trabajo sindicalizados con 1 000 o más empleados sobre el funcionamiento del sistema de tiempo libre remunerado. El Ministerio

publicó directrices administrativas para corregir el denominado uso indebido del tiempo libre remunerado para actividades consideradas ilegales, como la participación en actividades de sindicatos de nivel superior o la asistencia como denunciante a una investigación sobre prácticas laborales ilícitas. Estas medidas afectan directamente al funcionamiento de los sindicatos y reducen la capacidad de negociación colectiva. Por ejemplo, en el caso del sindicato de Seoul Metro, afiliado a la Confederación Coreana de Sindicatos de los Servicios Públicos y del Transporte, se despidió a 25 dirigentes sindicales y se sancionó a 9 por utilizar tiempo libre remunerado para actividades sindicales, cuando este estaba garantizado por un periodo de quince años en virtud de un acuerdo alcanzado entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Algunos dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena del Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal de empresas del sector de la fabricación de piezas y componentes de automóvil han sufrido repentinamente el impago de salarios y no han podido tomar tiempo libre no remunerado. Asimismo, una importante empresa de construcción naval está registrando unilateralmente como ausentes sin autorización a algunos dirigentes sindicales y responsables de seguridad en régimen de dedicación plena.

En estas empresas, el tiempo libre remunerado estaba garantizado por los convenios colectivos firmados. La anulación de las disposiciones de los convenios a partir de estas directrices administrativas da lugar a conflictos en las relaciones laborales, ya que en muchos lugares de trabajo se redujo el tiempo que se les garantizaba a los miembros del comité de negociación.

En junio, el Ministerio de Trabajo pidió a la Comisión de relaciones laborales que emitiera órdenes correctivas de los convenios colectivos que exigían la consulta con los sindicatos para modificar las condiciones de trabajo en 136 instituciones públicas, incluida la administración local. Además, en septiembre y octubre el Ministerio envió cartas oficiales tituladas «Información sobre las precauciones previas a la firma de convenios colectivos» a la administración local para interferir en los procesos de negociación libres y voluntarios.

Estas interferencias administrativas en las relaciones laborales tienen como resultado la creación de un entorno perjudicial para el diálogo social y la participación significativa de las organizaciones de trabajadores en el sistema de administración del trabajo.

Espero que la conclusión de esta discusión incluya un mensaje firme que recuerde el preámbulo del Convenio para solicitar al Gobierno que respete plenamente la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las administraciones del trabajo y que haga hincapié en los términos de los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro gubernamental, Argentina - Agradecemos a la Comisión de Expertos por el Estudio General. Compartimos los lineamientos del documento y coincidimos en la importancia de contar con una administración del trabajo eficaz y eficiente. Ello es clave para abordar las desigualdades en el mundo del trabajo, crear el marco jurídico y político necesario para lograr el trabajo decente haciendo aplicar las normas laborales y para construir y estimular el crecimiento económico, incrementando la competitividad y la productividad. De esta manera, se propicia un entorno estable para las empresas por medio de la formulación y aplicación de políticas concebidas para aumentar las tasas de empleo y la cohesión social.

La Argentina ha ratificado el Convenio núm. 150 y cumple los estándares allí previstos. En tal sentido, cuenta con una administración del trabajo sólida con responsabilidades en: la preparación y el cumplimiento de las normas del trabajo, la administración de las relaciones laborales, la orientación y la formación profesional, la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo y empleo, y los asuntos internacionales del trabajo.

Desde esta perspectiva, mi país considera fundamental la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales y para ello implementa importantes mecanismos de articulación y de participación.

Entre ellos, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) coordina, evalúa y da seguimiento a las políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. La Comisión cuenta con una composición interministerial, intersectorial y tripartita donde participan representantes de diferentes ministerios del Poder Ejecutivo Nacional y representantes de los trabajadores y de los empleadores. También lo hacen, en calidad de asesores, la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Las reuniones plenarios de esta Comisión tienen a su vez carácter federal con la participación de las Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Por su parte, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil —ámbito en el que participan trabajadores y empleadores, el Estado Nacional y el Consejo Federal del Trabajo— evalúa temas referidos a las relaciones laborales, la asistencia a los desempleados, la generación de empleo genuino y decente y la erradicación del trabajo no registrado. Además, determina el salario mínimo vital y móvil y los montos máximos y mínimos de las prestaciones por desempleo entre otras funciones.

En materia de empleo, en los consejos sectoriales se planifican políticas de formación profesional para cada sector y se atienden las necesidades de formación con políticas y propuestas de capacitación, para lograr trabajadores formados y empresas con empleados capacitados. En este espacio participan representantes de los interlocutores sociales, las organizaciones educativas, las asociaciones de la sociedad civil y el Estado, que articula sus acciones.

En un mundo en constante transformación, signado por los desafíos que nos presentan el cambio tecnológico, las nuevas formas de trabajo y el cambio climático, la educación y la formación profesional adquieren especial relevancia para garantizar el trabajo digno, el desarrollo social y económico, la inclusión, las posibilidades de reconversión laboral, el desarrollo de competencias, y el aprendizaje a lo largo de la vida; para ello, la formación de las personas es una prioridad básica de la política económica para que el trabajo pueda contribuir plenamente al desarrollo humano.

Asimismo, la negociación colectiva constituye un pilar dentro del sistema de relaciones laborales de la Argentina. Para el efectivo ejercicio de este derecho fundamental, la Argentina posee un marco normativo específico que prevé el intercambio de información entre las partes intervinientes a fin de garantizar una negociación colectiva libre e informada y establece mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de conflictos entre los actores.

Los Estados tenemos la responsabilidad de salvaguardar y promover los derechos laborales fundamentales, y las administraciones del trabajo desempeñan un papel crucial para el cumplimiento de este objetivo.

Miembro trabajadora, Francia - Hasta la fecha, Francia es uno de los países que no ha ratificado el Convenio núm. 150, aunque del Informe de la Comisión de Expertos y de la memoria presentada por el Gobierno francés se desprende que Francia aplica voluntariamente la mayoría de las disposiciones de este Convenio. No obstante, su ratificación permitiría reforzar la política laboral nacional mediante una mayor participación de los interlocutores sociales, contribuyendo así a restablecer la confianza perdida en el tenso clima social que

conocemos. Como destacan el Estudio General y el Convenio núm. 150, es esencial implicar a los interlocutores sociales para garantizar el buen funcionamiento de la administración del trabajo. Según la Comisión de Expertos, «las políticas nacionales deberían elaborarse, aplicarse y revisarse en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores». Sin embargo, en algunos ámbitos de la política laboral, esta dimensión del diálogo social dista mucho de ser satisfactoria en la Francia actual. Es el caso del seguro de desempleo, en el que denunciamos que el Estado ha recuperado la definición de las normas con la intención de endurecerlas, mientras que los interlocutores sociales eran plenamente responsables de ello desde 1958. Así, desde 2019 no se ha aprobado ningún acuerdo sobre el seguro de desempleo, porque los planes presupuestarios del Estado son tan prescriptivos que apenas dejan margen de maniobra a los agentes sociales para la negociación.

En cuanto a la política de seguridad y salud en el trabajo, deploramos el número de accidentes del trabajo y de accidentes mortales, que hacen de Francia uno de los países con peores resultados de la Unión Europea. Cada día mueren en Francia dos trabajadores en el trabajo. Perder la vida mientras se intenta ganarla es inaceptable. Aunque el Gobierno ha lanzado una gran campaña de comunicación y sensibilización sobre los riesgos profesionales, la cuestión relativa a los medios de control sigue sin resolverse: los fondos de seguridad y salud en el trabajo solo cuentan con 570 controladores para 20 millones de asalariados y hay menos médicos de salud laboral, con menos de dos por cada 10 000 asalariados. Y el Tribunal de Cuentas nos indica que la Inspección de Trabajo perdió el 16 por ciento de su personal entre 2015 y 2021, es decir, casi 740 equivalentes a tiempo completo menos. A esto hay que añadir las consecuencias de la reforma de la organización territorial del Estado de 2021, que consistió en gran medida en transferir la gestión de los recursos de la inspección de trabajo a nivel local al Ministerio del Interior. Esta transferencia ha provocado dificultades en el funcionamiento de los servicios departamentales de la inspección del trabajo y en el desempeño de sus funciones establecidas en el Convenio núm. 81. A estos problemas de personal y de presupuesto, hay que añadir el de la evaluación. Así, los indicadores son deficientes, lo que impide evaluar correctamente los factores de riesgo. Del mismo modo, las reacciones de las organizaciones sindicales y de los expertos del terreno, en el seno de los órganos consultivos nacionales, no se tienen suficientemente en cuenta en la evaluación y la redefinición de las políticas, sobre todo cuando se trata de reducir el número de accidentes laborales en un sector como el de la construcción y las obras públicas. La Comisión de Expertos considera que «el control y la revisión de la política laboral son esenciales para lograr el ODS 8, ya que estos procesos permiten el ajuste progresivo y periódico de la política laboral a fin de adaptarse a los cambios en las condiciones nacionales y en el mundo del trabajo».

Quisiera añadir que, durante la crisis sanitaria vinculada a la COVID-19, el diálogo social demostró ser un elemento esencial para el éxito, la gestión y la resolución de la crisis. Los resultados de una encuesta realizada por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo y el instituto demoscópico Kantar en 2021 muestran que:

- en las empresas y administraciones en las que no se ha consultado a los representantes de los trabajadores, son más numerosos los encuestados que creen que las condiciones de trabajo y el estado psicológico de los trabajadores se han deteriorado;
- del mismo modo, el 87 por ciento de los encuestados cree que, para salir de esta crisis y preparar el futuro, los poderes públicos deberían implicar en mayor medida a los trabajadores y a sus representantes.

Otro elemento a destacar a nivel sectorial es la negociación por los interlocutores sociales de acuerdos de actividad parcial de larga duración, que es un dispositivo que permite a las

empresas afectadas por la crisis de la COVID-19 a preservar sus puestos de trabajo y salvaguardar sus competencias. Así pues, ha llegado el momento de que los interlocutores sociales participen verdaderamente en el diseño, la aplicación y la evaluación de la política laboral en Francia.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, las organizaciones sindicales francesas hacen hoy un llamamiento a Francia para que ratifique el Convenio núm. 150. La ratificación del Convenio permitiría, así, reforzar la política nacional en materia laboral.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Bahrein - Agradezco a la Comisión de Expertos y a la OIT los esfuerzos que han dedicado al Estudio General. En el Reino de Bahrein, estamos de acuerdo con las conclusiones a las que ha llegado el Estudio, en particular en lo que respecta a la flexibilidad de las disposiciones relativas a la administración del trabajo y a la posibilidad de tener en cuenta los cambios en la naturaleza de la relación laboral y el impacto de la tecnología, así como el efecto de las migraciones laborales. La administración del trabajo desempeña un papel crucial en la creación de un entorno seguro y productivo para la realización del trabajo. Es una condición *sine qua non*, especialmente en tiempos de crisis. El Gobierno de Bahrein, señorías, no ha ratificado el Convenio sobre la administración del trabajo, pero nos hemos inspirado en él para establecer un sistema de gestión del mercado laboral. Nuestro Ministerio de Trabajo se ocupa de las cuestiones de supervisión y de la prestación de servicios laborales y también regula la resolución de conflictos. En el Ministerio de Trabajo tenemos un organismo que se encarga de regular el mercado laboral, que cuenta con un fondo laboral y que tiene una estructura tripartita, por lo que desempeña un papel determinante en la gestión de los recursos humanos a nivel nacional. Esto se hace a través de un sistema sólido basado en una política económica para cubrir el desarrollo en Bahrein hasta 2030 y también la política laboral del Gobierno. En sus conclusiones, la Comisión de Expertos ha indicado que la participación de organismos no gubernamentales no debe ser una alternativa a un sistema basado en el diálogo social. Sin embargo, confirmó que mejora los resultados en la aplicación de las políticas y la eficacia en la toma de decisiones. Este es el criterio de muchos Gobiernos en este momento y también están intentando implicar al sector privado en la elaboración de normas y la realización de inspecciones, incluso de forma digital, y en la realización de auditorías ahora hay terceras partes implicadas. En Bahrein, tenemos un sistema electrónico que permite pagar los salarios de forma sencilla y que además tiene indicadores que nos ayudan a intervenir rápidamente si surge un problema o estalla un conflicto. Este es el tipo de experiencia que pensamos podría ser de utilidad para otros y que la OIT podría tener en cuenta cuando desarrollara sus medidas. El Estudio recoge el hecho de que actualmente la organización de relaciones laborales no tradicionales es muy importante para la administración del trabajo, y muchos de estos tipos de relaciones ya no están protegidos por el texto legales. Esto significa que los trabajadores pueden ser explotados y no disfrutan de cosas como horarios de trabajo justos, vacaciones pagadas, y tampoco tienen necesariamente la posibilidad de cotizar a un fondo de pensiones. La situación sigue siendo fluida, sobre todo cuando hablamos de relaciones laborales transfronterizas, en las que el trabajador está en un país, pero trabaja para una plataforma electrónica alojada en otro país, por ejemplo. En un reciente estudio de la OIT realizado por Miriam A. Cherry sobre los desafíos a los que se enfrenta el trabajo en plataformas, se comparten algunas experiencias. Sin embargo, concluye que, por el momento, no existe una respuesta única a esta situación. En su conclusión señala, y cito textualmente: «El trabajo colaborativo socialmente responsable es posible, pero requerirá un pensamiento creativo». Este es un indicio de las complicaciones que traen consigo los nuevos métodos de trabajo. Creo que en la próxima reunión de la Conferencia examinaremos la elaboración de una nueva norma para el trabajo en plataformas. Esperamos que los participantes en ese trabajo sean capaces de pensar de forma creativa y

puedan desarrollar disposiciones innovadoras que estén en consonancia con las disposiciones, por ejemplo, del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que cubre a las personas que trabajan bajo diversas jurisdicciones como consecuencia de la naturaleza de su trabajo. Por último, deseo mucho éxito a la Comisión.

Miembro trabajadora, Letonia - Una administración del trabajo que funcione bien es esencial para el progreso económico y social de cada país. Representa una oportunidad para establecer y aplicar leyes y reglamentos que correspondan y reaccionen oportunamente a las necesidades del mercado laboral y a las nuevas tendencias. Esto es importante en todo momento, pero en particular, en el contexto de la recuperación tras la pandemia.

La Comisión de Expertos menciona que las funciones de las administraciones laborales abarcan un amplio abanico de cuestiones, como la inspección de trabajo, los servicios de empleo, las consultas tripartitas, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato. Permítanme comentar algunas de estas funciones.

La piedra angular del éxito de la gobernanza del trabajo es el diálogo social tripartito, en el cual la participación de los interlocutores sociales es esencial. Los interlocutores sociales ponen a prueba y muestran la aplicación de las políticas y legislación en materia laboral en la realidad, poniendo de relieve los inconvenientes, la falta de reglamentación y los retos que plantea su aplicación. Por tanto, los interlocutores sociales son los más indicados para proponer soluciones que funcionen en la práctica y se correspondan con la situación real del mercado laboral.

Las negociaciones tripartitas son un elemento importante de la elaboración de políticas y leyes en el ámbito de la política social en Letonia. Los interlocutores sociales de ámbito nacional participaron también durante la pandemia de COVID-19. Teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde el punto de vista sindical, sería importante subrayar que no deben abandonarse las estructuras clásicas de diálogo social tripartito tampoco en tiempos de crisis e incertidumbre, que debe convocarse a los interlocutores sociales con regularidad, garantizando una representación proporcional de los mismos. Hay que destacar que invertir en el mecanismo de negociaciones tripartitas y en la capacidad de los interlocutores sociales para participar efectivamente en él es una condición previa para la calidad de las políticas socioeconómicas y la legislación y la paz social.

La negociación colectiva es otro mecanismo esencial para el éxito de la administración del trabajo. Ayuda a evitar el planteamiento de «una única norma para cada cual» y permite ajustar la reglamentación a las necesidades específicas de los trabajadores y de los empleadores en sectores y empresas. La experiencia de los interlocutores sociales letones durante la pandemia de COVID-19 demostró que, en tiempos de crisis, los convenios colectivos pueden ayudar a reaccionar, llegar a compromisos y ajustar la reglamentación a las nuevas circunstancias y necesidades emergentes del mercado laboral en el momento.

Por último, una de las funciones más importantes de la administración del trabajo es la inspección de trabajo. La Comisión de Expertos recordó la importancia de que los servicios de la inspección del trabajo cuenten con los recursos adecuados y de aprovechar estos recursos a través de diversas estrategias, en particular, centrándose en sectores y ocupaciones específicas. La Comisión de Expertos alentó a los Gobiernos a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la administración del trabajo disponga de recursos materiales y de personal suficientes, e instó a los Gobiernos a velar por que se asignen a las administraciones del trabajo los recursos presupuestarios adecuados para desempeñar sus tareas, y a garantizar que su papel y la importancia de su labor reciban el debido reconocimiento.

Nunca se insistirá lo suficiente en este punto. Las políticas laborales y los actos legislativos no alcanzan sus objetivos si los inspectores de trabajo no son capaces de llevar a cabo inspecciones sin previo aviso en todos los establecimientos de trabajo para comprobar las condiciones de trabajo en la realidad. Teniendo en cuenta el hecho, también señalado por la Comisión de Expertos, de que las tecnologías digitales, las decisiones automatizadas y la inteligencia artificial se utilizan cada vez más en la gestión del trabajo, los servicios de la inspección del trabajo también deben estar equipados con las adecuadas herramientas digitales, conocimientos y competencias laborales para poder inspeccionar estos nuevos patrones de organización del trabajo.

Además, la aplicación eficaz de la legislación laboral requiere a menudo la participación de la administración fiscal y de la seguridad social. Además, los acuerdos de cooperación entre los sindicatos y las inspecciones del trabajo, destinados a un intercambio eficaz de información sobre las infracciones de la legislación laboral, pueden contribuir al éxito de la labor de las inspecciones del trabajo.

Por lo tanto, para garantizar el éxito de las administraciones del trabajo, los Gobiernos, entre otras cosas, deben prestar atención a apoyar el mecanismo de la negociación tripartita y la autonomía y la capacidad negociadora de los interlocutores sociales, así como las capacidades, la dotación de recursos y de personal bien remunerado de los servicios de inspección del trabajo.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos a la Oficina por la elaboración del Estudio General. Esta temática es de especial interés para mi país y por ello tenemos la voluntad de ampliar el reconocimiento y las garantías a los derechos laborales guiados por la elaboración y promoción de normas del trabajo acordes con los cambios que se han suscitado en el orden legislativo, económico y demográfico en Cuba.

En un contexto recrudecido por el bloqueo económico, financiero y comercial impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos de América contra mi país, el Gobierno cubano comprende la importancia de contar con actualizaciones periódicas de la política laboral, involucrando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas. El proceso de actualización legislativa se inició en 2019 con la promulgación de la Constitución de la República, aprobada por referéndum popular. Este proceso se ha mantenido con la aprobación por la Asamblea Nacional del Poder Popular de más de 118 normas jurídicas. Estas normativas han tomado debidamente en cuenta la realidad actual de la sociedad cubana, los objetivos nacionales de desarrollo, las obligaciones asumidas por Cuba en virtud de instrumentos internacionales y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otros factores.

Como podrán comprender se trata de un arduo proceso de consultas, conciliaciones y diálogos sociales con las diferentes partes interesadas donde los actores del mundo del trabajo están directamente implicados. En este contexto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lidera el proceso de modificación del Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, bases de la protección laboral y social de los trabajadores. Esta actualización de la máxima norma nacional en materia laboral toma en cuenta, entre otras cosas, los avances de la ciencia e innovación tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo; el compromiso de Cuba para cumplir con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las obligaciones y derechos reconocidos en las normas internacionales del trabajo, en particular, los 90 convenios ratificados por mi país y las normativas internacionales para la eliminación de la discriminación y acoso en el mundo del trabajo.

El nuevo Código del Trabajo se perfila como una ley de avanzada en varios aspectos, entre ellos, podemos destacar las prestaciones de seguridad social relativas a la maternidad de las trabajadoras y la responsabilidad de las familias, la protección desde varios ámbitos de los ancianos, de las personas en situación de discapacidad y de los jóvenes, y se ahondará en el fenómeno de la inmigración y su incidencia en el empleo.

Los Estados Miembros de esta Organización asumimos el compromiso de velar por la organización y el funcionamiento eficaz del sistema de administración del trabajo, coordinando adecuadamente su funciones y responsabilidades con los intereses de los mandantes sociales. Una sociedad más justa se crea desde la base de la adopción de políticas laborales que garanticen la protección.

Les puedo asegurar que la política laboral se encuentra en el centro de atención del Gobierno cubano y es a la vez protagonista de los cambios legislativos y económicos que hoy se llevan a cabo en el país, por eso resulta tan oportuno participar en el debate que desarrollamos en el día de hoy para compartir nuestras experiencias y nutrirnos igualmente de las mejores prácticas en materia de políticas laborales y sistemas de administración del trabajo.

Otro miembro trabajador, Argentina - Nos encontramos en esta Conferencia para discutir el Estudio General sobre «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación», examinando y analizando el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 en los distintos Estados Miembros. Sin duda, ambos documentos y los principios que consagran son de vital relevancia y constituyen una piedra angular para el desarrollo sostenible y la justicia social. El Estudio General resalta la importancia del Convenio y su Recomendación para la Organización, y el funcionamiento eficiente de los sistemas de administración del trabajo.

Es necesario recordar que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 definen la administración del trabajo como «actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo», y destacan fundamentalmente la necesidad de recursos materiales y financieros adecuados para la creación de mecanismos de coordinación dentro y fuera de los organismos de administración del trabajo.

El Estudio General revela la importancia de que la administración del trabajo se adapte a los cambios o a la evolución del mercado laboral, respondiendo a estos con la promoción del diálogo social, la evolución en normas laborales y la coordinación de políticas de empleo y desarrollo de recursos humanos.

Con base en lo recabado en el Estudio General, no puedo dejar de mencionar la situación actual de la Argentina, la cual contradice la lógica de este Estudio, ya que el Gobierno ha promovido distintas políticas que han destruido la administración del trabajo y las políticas de empleo en general.

La nueva administración ha implementado su plan económico y social mediante normas de rango inferior, en clara violación a la Constitución argentina, es decir, ignorando el Poder Legislativo. En este sentido, se han multiplicado y propagado una serie de decretos, resoluciones, disposiciones y decisiones administrativas que, analizadas en conjunto, constituyen un plan sistemático de cambio del patrón de acumulación que beneficia a los sectores más concentrados de la economía, y viola de forma sistemática derechos y garantías sociales que gozan de la más alta protección constitucional.

El actual Gobierno ha procedido a reducciones de programas, la eliminación de instituciones, el desprendimiento de áreas dedicadas a los derechos humanos y al desarrollo

social, y la modificación de las estructuras ministeriales dedicadas a la planificación federal, a la inversión pública, a la producción y a las políticas de empleo en general. También se ha degradado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en una Secretaría, en conjunto con la falta de nombramientos de funcionarios públicos con firmas en las distintas direcciones de la administración del trabajo.

Al mismo tiempo, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia núm. 70/2023 de diciembre de 2023, desreguló el comercio, los servicios y la industria, liberando la fijación de precios a los privados, lo cual ha conducido a la reducción de la oferta en el mercado interno y al inevitable aumento de los precios, afectando el nivel salarial real de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia núm. 84/2023, el Poder Ejecutivo Nacional ha destruido el empleo público con más de 20 000 despidos, cifra que sigue en aumento, desmantelando la administración del trabajo, especialmente en un mundo laboral en transformación, como establece el documento objeto de estudio.

Además, ha pulverizado los salarios de los y las docentes, suprimiendo el Fondo Nacional de Incentivo Docente, que había sido parte de su salario durante más de 25 años, eliminando el presupuesto destinado a ello.

Es crucial señalar que el Estado argentino, a través de los masivos despidos y la eliminación de áreas gubernamentales, está violando concretamente el Convenio objeto de estudio, al vaciar las políticas destinadas a favorecer una administración del trabajo eficaz. El 60 por ciento de los trabajadores y trabajadoras son informales. ¿Qué pensarían los participantes de esta Conferencia si alguno de sus miembros afirma que la justicia social es una aberración? Con mucho pesar y vergüenza, quiero señalar que es uno de los principios rectores del actual Gobierno argentino que debemos rechazar de forma unánime.

Para finalizar, quiero destacar que, si buscamos la creación de un futuro más inclusivo y justo, debemos asegurar, desde la OIT, que nuestros sistemas de administración del trabajo sean capaces y eficientes para afrontar un mundo laboral en constante transformación a través de la planificación, el diálogo social y la materialización de la justicia social.

Miembro trabajador, Filipinas - Filipinas no ha ratificado todavía el Convenio núm. 150 y aprovechamos esta oportunidad para instar a nuestro Gobierno a ratificarlo, cumplir sus disposiciones, y fomentar un sistema de administración del trabajo justo y eficiente.

Saludamos el Informe de la Comisión de Expertos y estamos de acuerdo con la importancia de la participación, concretamente la participación significativa. Un ámbito esencial al que debe prestarse atención es la representación y la administración en los órganos tripartitos. A pesar de los presuntos nombramientos del sector laboral y empleador en instituciones tales como el Sistema de la Seguridad Social, el Sistema de Seguros de los Funcionarios Públicos y PhilHealth, muchos designados no representan realmente a las organizaciones más importantes de trabajadores y de empleadores. Esta falta de representación verdadera socava la integridad y la efectividad de estos organismos, lo cual preocupa tanto a los sindicatos como a los grupos de los empleadores.

Estamos de acuerdo con el llamamiento en favor de la buena gobernanza y la necesidad de transparencia. La administración de justicia laboral también requiere una reforma significativa, así como transparencia en el nombramiento de los representantes tripartitos. Además, existe un problema estructural. A diferencia de los tribunales ordinarios, que realizan su actividad con tres niveles, el sistema de justicia laboral en Filipinas tiene cuatro niveles, lo cual conduce a resoluciones de conflictos prolongadas. En promedio, la resolución de

conflictos laborales lleva siete años, desde la Sección de Arbitraje Laboral hasta el Tribunal Supremo. Este nivel añadido contribuye a la ineficiencia y a retrasos innecesarios.

El lamentable estado de la administración de la justicia laboral en el sector público también es preocupante. El Consejo de Gestión Laboral del Sector Público en virtud del Decreto ejecutivo núm. 180 sobre «El derecho a la autoorganización por los funcionarios gubernamentales», está presidido por la Comisión de Administración Pública y vicepresidido por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Sin embargo, no reconoce a los representantes de los trabajadores como miembros del Consejo. La resolución de los casos lleva entre 7 y 15 años. Aunque acogemos con agrado la ratificación por Filipinas del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Decreto ejecutivo núm. 180 sigue sin estar en consonancia con el Convenio núm. 151 y sin cumplir con él.

Además, la Ley sobre la Educación de los Trabajadores, aprobada por el Congreso en 2021, aún no se ha aplicado, debido a la ausencia de normas de aplicación. Asimismo, la Ley del Empleo para la Nación), que se aprobó el año pasado como una ley prioritaria, carece de las normas de aplicación necesarias. Hasta ahora, no se han nombrado representantes en ningún sector de los trabajadores y de los empleadores. La Autoridad de la zona de exportación de Filipinas establecida en 1995, apenas ha comenzado a nombrar representantes de los trabajadores para sus consejos, tal como prevé la ley.

Asistencia a los trabajadores migrantes, en 2020, se notificaron casi 5 000 casos de malos tratos infligidos a los trabajadores filipinos en el extranjero, en su mayoría provenientes de Oriente Medio. En los últimos tiempos, aproximadamente 60 000 trabajadores filipinos establecidos en la República de Corea están enfrentándose a problemas como la contratación ilegal, la trata de personas, el cambio de contratos y violaciones de las normas de trabajo. Esto pone de relieve la necesidad apremiante de que el Gobierno preste mayor asistencia y de que se asigne un presupuesto para abordar el bienestar y la protección de los trabajadores filipinos en el extranjero.

Además, según las informaciones, miles de trabajadores filipinos empleados en empresas extranjeras de inteligencia artificial han indicado que su salario es inferior al mínimo establecido. La incapacidad para inspeccionar a estos empleadores extranjeros se debe supuestamente a que están establecidos fuera del territorio filipino. La empresa de inteligencia artificial afincada en los Estados Unidos subcontrata a trabajadores filipinos y les paga un salario diario muy bajo, que oscila entre 6 y 10 dólares de los Estados Unidos, un salario que está muy por debajo del salario mínimo en la ciudad de Manila.

El Ministerio de Trabajo y Empleo debe garantizar los derechos de los trabajadores filipinos en vista del aumento de la inteligencia artificial, en particular dado el elevado porcentaje de trabajo en plataformas digitales en el país subcontratado por el Norte Global.

Miembro trabajadora, Polonia - Hablo en nombre de las organizaciones sindicales representativas de Polonia: el Sindicato Independiente y Autónomo, la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos.

Quisiera empezar dando las gracias a la Comisión de Expertos por haber elaborado un informe tan detallado y exhaustivo. Se trata de un informe muy oportuno.

La administración del trabajo abarca una amplia gama de cuestiones, incluida la inspección del trabajo.

En el informe de 2022, la Inspección del Trabajo del Estado señaló la creciente diversidad de cuestiones que los inspectores del trabajo tienen que examinar durante la inspección, la

carga de tareas que, en su opinión, deberían realizar otros servicios y la necesidad de permitir a los inspectores del trabajo emplear herramientas de análisis de datos electrónicas y modernas, utilizando información de otros servicios. En los últimos años se ha puesto de manifiesto que las actividades de inspección en el ámbito de la legalidad del empleo ya no son inspecciones rápidas en el lugar de trabajo, sino procedimientos arduos, prolongados, interdisciplinarios y que requieren un análisis profundo de los datos y la extracción de conclusiones basadas en información y pruebas obtenidas de diversas fuentes.

Quisiera destacar el problema de la autorización adicional que debe obtener la inspección del trabajo cuando visita a empresarios, requisito que se introdujo en 2004 y que ha tenido un impacto significativo y negativo en la eficacia de las inspecciones del trabajo.

Con arreglo a la legislación vigente, las inspecciones de los empleadores que no son empresarios se llevan a cabo previa presentación de una tarjeta de identificación del inspector del trabajo, que confirma la identidad y la autoridad del inspector. En el caso de los empresarios, el inspector del trabajo debe ir provisto además de una autorización que indique, entre otras cosas, el alcance de la inspección. Así, en caso de que sea necesario ampliar el alcance de esta, el inspector debe solicitar de nuevo una autorización.

Algunas veces, los inspectores del trabajo tienen dificultades para proporcionar una autorización o para determinar qué empresario debe figurar en ella. Este es el caso de las obras de construcción. Un inspector del trabajo, al entrar en una obra, dispone de una autorización para inspeccionar una empresa determinada. A menudo resulta que hay muchos subcontratistas en la obra y se necesitan más autorizaciones.

Durante más de doce años, tanto el Jefe de la Inspección del Trabajo como el Consejo de Protección de los Trabajadores han pedido reiteradamente que se suprima la obligación de obtener esta autorización adicional.

A raíz de la petición de la Asociación de Inspectores del Trabajo de la República de Polonia, en mayo de este año se presentó en la sesión de la Comisión parlamentaria de peticiones un proyecto de ley por el que se modifican la Ley sobre la Inspección del Trabajo del Estado y la Ley de los Empresarios, en el que se suprime la autorización adicional.

El proyecto de ley contó con el apoyo de la Inspección del Trabajo del Estado, pero el Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología se pronunció en contra, indicando que los cambios propuestos no favorecían a las empresas.

Dicha Comisión adoptó una resolución para seguir trabajando en el proyecto de ley, que se remitió al presidente del Parlamento, para que el texto siguiera adelante. El proyecto de ley se sometió a consulta. Según la información de la página web del Parlamento, el proyecto de ley se enviará, entre otros destinatarios, a las organizaciones de empleadores, pero no a los sindicatos. No está previsto consultar a los sindicatos a pesar de que están muy interesados en el tema. Un número considerable de inspecciones del trabajo se llevan a cabo a petición de los sindicatos como consecuencia de irregularidades que se producen en los lugares de trabajo y que estos detectan.

Las cuestiones mencionadas son solo algunos ejemplos de los retos a los que se enfrenta la administración del trabajo en Polonia, en particular cuando se trata de la labor de la inspección del trabajo, la cual se valora enormemente.

Miembro gubernamental, República de Corea - La República de Corea desea agradecer a la Comisión de Expertos la elaboración de este informe sobre la administración del trabajo. Para empezar, el Gobierno coreano ha aumentado el número de inspectores de SST año tras

año, a fin de prevenir los accidentes del trabajo, alcanzando los 814 inspectores en marzo de 2024, frente a los 448 registrados en 2017. Seguirá realizando esfuerzos para incrementar el número de inspectores y proporcionarles formación especializada con objeto de reforzar sus conocimientos. Estos esfuerzos están en consonancia con el espíritu y el contenido del Convenio núm. 150.

El Gobierno de la República de Corea, sin escatimar esfuerzos para mejorar y ampliar su administración del trabajo de modo que cubra a todos los trabajadores de la República de Corea, quisiera formular algunos comentarios sobre las opiniones expresadas hoy. En primer lugar, los estatutos de los sindicatos son jurídicamente vinculantes para sus afiliados y deben respetar la Constitución de la República de Corea y sus leyes. En la legislación coreana se establece que, si el estatuto o la resolución de un sindicato o la actividad sindical infringen la Ley de Sindicatos o la Constitución de la República de Corea, el Gobierno puede ordenar medidas correctivas.

El sistema de medidas correctivas contra los estatutos es una intervención mínima de la autoridad administrativa en los casos en que la democracia o la independencia de los sindicatos se ven socavadas por estatutos que no cumplen la ley y restringen la libre retirada de afiliados o limitan injustamente los derechos electorales, y garantiza la equidad del procedimiento, como la obtención de una decisión de la Comisión de Relaciones Laborales.

En la práctica, las oficinas administrativas coreanas no emiten medidas correctivas sobre los estatutos de los sindicatos a menos que se den circunstancias especiales, como una queja de un miembro del sindicato. De 2019 a 2023, las autoridades competentes ordenaron 11 modificaciones de estatutos ilegales que restringían sin causa justificada la libre desafiliación sindical o el derecho de los miembros a votar, todas ellas a consecuencia de denuncias de afiliados o sindicatos.

En segundo lugar, en 2010 se introdujo el actual sistema de horas libres remuneradas a través de un acuerdo de gestión laboral para abordar el excesivo número de dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena remunerados en la República de Corea y las prácticas poco razonables, como la de mermar la autonomía e independencia de los sindicatos, y para reflejar la recomendación de la OIT de poner fin a la intervención legislativa en la cuestión del pago de salarios a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena.

La OIT también ha expresado la opinión de que es necesario tomar en consideración las especificidades de las relaciones laborales en la República de Corea, y que la concesión de facilidades tales como el pago de salarios a los representantes sindicales por parte del empleador no deben interferir en el funcionamiento eficaz de la empresa, habida cuenta de las necesidades, el tamaño y la capacidad de la empresa, y que pueden establecerse límites razonables al alcance del sistema de tiempo libre.

Miembro empleadora, Argentina - En esta oportunidad, quisiera hacer algunas reflexiones en nombre del sector empleador argentino. En particular, queremos reconocer la importancia de articular las políticas de empleo con los actores sociales a través de la consulta efectiva a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, así como el valor de contar con fuertes instituciones democráticas que garanticen el adecuado funcionamiento de los sistemas de contrapesos y las vías, tanto administrativas como judiciales, para la resolución de conflictos vinculados con el mundo del trabajo.

El Estado argentino cuenta con espacios institucionalizados de consulta para el diseño de políticas de empleo y otras políticas vinculadas con el mercado de trabajo. El ejemplo más paradigmático que queremos destacar es el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y

el Salario Mínimo Vital y Móvil, que funciona como un ámbito de negociación bipartita con amplia representación de los empleadores y de los trabajadores a través de las organizaciones más representativas de los distintos sectores del entramado productivo.

Como empleadores, queremos además destacar que, para contar con una administración efectiva y eficiente, también es necesario contar con un marco regulatorio que promueva el desarrollo de las empresas sostenibles, en especial en contextos de grave crisis económica como la que atraviesa nuestro país. Sostener el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas resulta una eficaz estrategia, quizás la más eficaz, para proteger las fuentes de trabajo de calidad y libremente elegido, y para combatir la informalidad e implementar políticas que permitan aprovechar el potencial de los sectores estratégicos, como las economías verdes y las herramientas de la industria 4.0, que permiten mejorar tanto la calidad de las condiciones de trabajo como la productividad. Para esto, el diálogo social institucionalizado es una herramienta fundamental, ya que permite contar con información actualizada sobre los desafíos prevalentes en el mercado de trabajo y diseñar herramientas que sean sostenibles y tengan en cuenta los puntos de preocupación de los actores sociales.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Estimados compañeros dirigentes sindicales, quiero agradecerles que me hayan brindado esta gran oportunidad para hacer hincapié en algunos de los aspectos importantes que comprometen a una administración del trabajo que pretende ser eficiente y eficaz, en consonancia con las orientaciones establecidas en el Convenio núm. 150 sobre el sistema de administración del trabajo y su papel decisivo en la creación de condiciones objetivas para promover y mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. En Guinea-Bissau, tras las primeras reformas administrativas emprendidas de forma abierta y multipartidista, se adoptaron importantes medidas que, de haber sido aplicadas por los sucesivos Gobiernos, no estaríamos reclamando ahora la aplicación del Convenio de la OIT sobre el salario mínimo, 1928 (núm. 26), que no ha sido actualizado desde 1988. El Decreto núm. 12-A/94, de 28 de febrero de 1994, sobre el Estatuto del Personal de la Administración Pública, establece que el personal será contratado mediante concurso público, con una evaluación periódica de su rendimiento, así como con perspectivas de progresión en su carrera profesional. Lamentablemente, los sucesivos Gobiernos de Guinea-Bissau no han respetado estos requisitos legales, lo que ha provocado el estancamiento de la carrera de los funcionarios. A pesar de la revisión del Estatuto mediante los decretos-ley núms. 4, 5, 8 y 11, de 19 de octubre de 2012, no se han realizado progresos, y estas disposiciones han caído en el olvido. Si se evaluaran el rendimiento y la progresión profesional de los trabajadores, los salarios no serían tan bajos en relación con el costo de vida. Por eso tenemos que procurar también que se aplique el Convenio núm. 26. Guinea-Bissau lo ratificó en 1977, y fue en 1988, mediante el Decreto 17/88, de 4 de abril, cuando se definió por última vez el salario mínimo en el país.

El hecho de que no se haya fijado un salario mínimo nacional tiene graves consecuencias para la vida de los trabajadores, los empresarios y el propio Estado, porque los trabajadores, por ejemplo, no pueden hacer frente a los gastos en los que necesitan incurrir durante un periodo de dos semanas. Tampoco hay incentivos para la productividad.

El Estado y los empleadores hacen como que pagan, los trabajadores hacen como que trabajan. Además, si no se evalúan el rendimiento y la progresión profesional de los trabajadores y los funcionarios, no podemos garantizar una mayor productividad. Ante esta frágil situación de incumplimiento de las normas administrativas, el Estado se vio abocado al fracaso. Si el Estado de Guinea-Bissau hubiera respetado el Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no estaríamos viendo a la población y a los trabajadores en general sufrir y vivir en la pobreza. En 2001, el Gobierno de

Guinea-Bissau creó un órgano tripartito denominado Consejo Permanente de Concertación Social. Si este órgano hubiera funcionado correctamente, con un diálogo social serio y responsable, habríamos llegado a soluciones que podrían haber reducido al mínimo el sufrimiento de los trabajadores en Guinea-Bissau. La cuestión del salario mínimo nacional es fundamental para el país, dado que el nuevo Código del Trabajo de 18 de julio de 2022, en sus artículos 153 y 154, establece que el ejecutivo debe fijar un salario mínimo nacional con los interlocutores sociales. Por ello, es crucial que se promueva el diálogo social para que se respete el principio de libertad sindical, así como otros derechos fundamentales establecidos en la Ley núm. 8/91 de 3 de octubre de 1991 y en la Ley núm. 3/92 de 6 de abril de 1992.

El Estado también tiene la obligación de cumplir el compromiso contraído con la ratificación del Convenio núm. 87, que fue ratificado en junio de 2023.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte - Mi intervención se centrará en los retos y oportunidades para las administraciones del trabajo en el contexto de las cadenas mundiales de suministro y las actividades de la administración del trabajo relacionadas con las formas atípicas de empleo.

Como se destaca en los párrafos 185 a 188 del Estudio General, los inspectores del trabajo desempeñan una función directa y esencial en la protección de los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro. Como representante de los trabajadores del transporte y la logística -una mano de obra altamente subcontratada que se encuentra en casi todas las cadenas de suministro de productos-, nos consta el papel esencial que desempeña la inspección del trabajo en la defensa de los derechos de estos trabajadores clave. Sin embargo, como se señala en la excelente *Nota técnica de la inspección del trabajo de la OIT relativa a las cadenas mundiales de suministro*, uno de los principales retos a los que se enfrentan los sistemas de inspección del trabajo es su incapacidad para exigir responsabilidades a las empresas multinacionales por las violaciones de la legislación laboral en los niveles inferiores de sus cadenas de suministro debido a las limitaciones jurisdiccionales. Esto se debe al hecho de que los poderes de ejecución de los sistemas de inspección del trabajo solo cubren los lugares de trabajo situados en su país y que están sujetos a la legislación laboral nacional. De hecho, los mandatos de los sistemas de inspección del trabajo también pueden verse limitados en las zonas económicas especiales.

Otro reto importante al que se enfrentan los sistemas de inspección del trabajo en algunos países es la escasa reglamentación nacional relativa a las formas atípicas de empleo, como el empleo encubierto permitido a través de la contratación exclusivamente por mano de obra, o las modalidades de trabajo informal, que podrían estar vinculadas con las cadenas mundiales de suministro.

Estas limitaciones del mandato de los sistemas de inspección del trabajo dentro de las cadenas mundiales de suministro pueden dar lugar a resultados adversos para los trabajadores, especialmente cuando las iniciativas privadas de cumplimiento intentan colmar esta laguna normativa. Por supuesto, estas iniciativas tienen importantes limitaciones, entre las que destaca el hecho de que pueden tener intereses creados debido a sus acuerdos de financiación.

Por estas razones, respaldamos plenamente la conclusión de la Comisión de Expertos de que las administraciones del trabajo deben promover la gobernanza efectiva de las cadenas mundiales de suministro sobre la base de la función primordial del Estado de garantizar el cumplimiento de la legislación. De hecho, hacemos un llamamiento a los Estados para que reconozcan la naturaleza transfronteriza de las cadenas mundiales de suministro y faciliten la asistencia mutua en la supervisión, las inspecciones, las investigaciones y las medidas de

ejecución, cuando proceda. La OIT también puede promover la cooperación, la asistencia y el desarrollo de capacidades entre las autoridades competentes a este respecto.

Volviendo ahora al capítulo 1.8.4 del Estudio General, estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en que las formas atípicas de empleo ocupan un lugar destacado en la economía digital y en que una de las principales cuestiones que se plantean a las administraciones del trabajo al abordar el trabajo en plataformas digitales es la clasificación de la relación de trabajo. De hecho, como concluye la Comisión de Expertos en el párrafo 167, es imperativo que los servicios de inspección cuenten con los recursos adecuados para hacer frente, entre otras cosas, a la expansión de las formas atípicas de empleo con una alta incidencia de incumplimiento de la legislación laboral.

En este sentido, cabe destacar la importante función que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo en algunos países.

En 2021, el sistema de inspección del trabajo italiano colaboró con la fiscalía en una importante investigación sobre el trabajo en plataformas. El fiscal de Milán ordenó entonces a cuatro empresas de reparto de comida que contrataran oficialmente a más de 60 000 trabajadores incorrectamente clasificados y pagaran un total de 733 millones de euros en multas.

En España, el sistema de inspección del trabajo ha impuesto varias multas a empresas de plataformas de reparto de comida por clasificación incorrecta ilegal, tanto antes como después de la aprobación de la Ley Rider, con una última versión de enero de este año.

En 2021, el sistema de inspección del trabajo brasileño publicó un informe de 219 páginas sobre las prácticas de empleo de una gran plataforma de reparto de comida y concluyó que los repartidores de la empresa desempeñaban un «trabajo subordinado en el que la plataforma tenía el control total de sus tareas».

Y, por último, en 2023, el sistema de inspección del trabajo holandés concluyó una investigación sobre las plataformas de reparto de comida en la que se detectaron casos de trabajo infantil, baja remuneración, y violaciones de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Estos ejemplos demuestran la función clave que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo en un segmento de la economía en el que los trabajadores no tienen un acceso adecuado a la justicia laboral. Si embargo, los inspectores del trabajo en este ámbito trabajan en la oscuridad, ya que no tienen acceso a la caja negra algorítmica de una plataforma. Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones impulsados por algoritmos están sustituyendo las funciones que suelen desempeñar los gestores humanos, tales como asignar tareas, fijar precios, determinar horarios de trabajo, dar instrucciones e imponer sanciones. Por lo tanto, es esencial que las plataformas digitales tengan la obligación de proporcionar información sobre las prácticas de gestión algorítmica a los sistemas de inspección del trabajo para que estos puedan desempeñar sus funciones correctamente.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - En primer lugar, en representación de los trabajadores públicos de los ministerios de Trabajo, en nuestra región, queremos destacar en este foro el grave déficit en cuanto a la garantía de estabilidad laboral, el respeto a la carrera administrativa, incluido el derecho a la negociación colectiva, y la casi inexistencia de políticas de formación continua para el personal de la administración del trabajo. Esta situación, sumada a los bajos salarios y las malas condiciones laborales, presenta un escenario contradictorio a la imagen que muchos Estados nacionales pretenden proyectar ante la OIT.

Salvo pocos casos, podemos afirmar sin lugar a dudas que los Estados han debilitado sus estructuras de administración del trabajo. En gran parte, esto se debe a la reducción, en términos tanto de cantidad como de calidad, de sus recursos humanos, y a la falta de inversión en tecnología. Sin el cumplimiento efectivo de la garantía de las condiciones de trabajo decente que acordamos en la OIT para los funcionarios públicos de los ministerios de Trabajo, resultará imposible alcanzar los objetivos que nos fijamos con la aprobación del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158.

Resumiendo, aquellos que deben velar por las condiciones de trabajo justas son víctimas de condiciones de trabajo injustas.

El segundo aspecto que queremos comentar se refiere a la captación política de las estructuras del Estado, incluidas las de administración del trabajo, para interferir en la vida interna de los sindicatos. Lamentablemente, en numerosos casos y de manera mayoritaria, observamos que los Gobiernos de América Latina utilizan su capacidad de fiscalización ejercida por los ministerios de Trabajo para interferir en los procesos electorales sindicales, retrasar arbitrariamente el reconocimiento jurídico y perjudicar a las organizaciones sindicales.

En tercer lugar, queremos centrarnos en el diálogo social y el tripartismo. Los ministerios de Trabajo y sus máximos funcionarios repiten aquí, en la OIT, el mantra del diálogo social, «el tripartismo», y «el trabajo no es una mercancía»; sin embargo, algún raro fenómeno de orígenes aún desconocidos parece ocurrir en el Océano Atlántico, más precisamente en el trayecto Ginebra-América Latina, porque, cuando los funcionarios aterrizan y ponen un pie en tierra, olvidan sus discursos, se encierran en una lógica unilateral y prescinden del diálogo social que doce horas antes pregonaban en Europa.

Como define mi maestro, el compañero Gerardo Martínez, el diálogo social institucionalizado no es ni más ni menos que el diálogo real, el fruto del consenso que parte del reconocimiento de la diversidad, en el que se comparten las decisiones y los riesgos, que perdura en el tiempo, y que se consolida como política de Estado.

Hasta hace muy poco tiempo, los argentinos estábamos orgullosos del tripartismo del consejo del salario mínimo vital; no obstante, más allá de lo que se quiso adelantar aquí, en las últimas dos reuniones sobre el salario mínimo vital inmóvil estamos rompiendo la lógica histórica del consenso, al no llegar a un acuerdo, y eso nos sitúa claramente en un camino de retroceso y de incumplimiento de los acuerdos que firmamos en la OIT.

A riesgo de formar parte también de la intervención que el Presidente indicó que iba a realizar el Gobierno argentino, no puedo dejar de mencionar la degradación jerárquica que el ámbito laboral ha sufrido con el actual Gobierno, el desmantelamiento del ex Ministerio de Trabajo y el despido arbitrario de miles de funcionarios públicos, muchos de ellos del ámbito de la administración del trabajo, en un camino que claramente contradice los objetivos que defendemos quienes creemos en los fundamentos de la Organización en la que nos encontramos hoy.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores quisiera dar las gracias a los Gobiernos y a todos los oradores que han contribuido a este debate. Considerando todas las contribuciones y observaciones, los empleadores desean abordar los siguientes puntos:

- En primer lugar, unos sistemas de administración del trabajo eficaces son esenciales para la buena gobernanza de los asuntos laborales, así como para el progreso económico y social. Por un lado, los sistemas de administración del trabajo, junto con los servicios públicos de empleo y la inspección del trabajo, pueden hacer realidad el trabajo decente en el lugar de trabajo mediante la aplicación de las normas del trabajo. Por otro lado, los sistemas de

administración del trabajo pueden contribuir al crecimiento económico, aumentando la competitividad y la productividad, garantizando un entorno previsible para las empresas, y elaborando y aplicando políticas y produciendo tasas de empleo y cohesión social más elevadas. La administración del trabajo desempeña un papel clave a la hora de garantizar el trabajo decente, estimulando el crecimiento económico al establecer igualdad de condiciones, y promoviendo la previsibilidad de la actividad empresarial, las empresas sostenibles y las economías inclusivas. Por consiguiente, una administración del trabajo bien organizada que tenga en cuenta por igual las necesidades de los trabajadores y empleadores es el todo y el fin de la buena gobernanza del mercado de trabajo y, por lo tanto, la clave para lograr empresas sostenibles con trabajo decente y estabilidad económica.

- En segundo lugar, las crisis pueden brindar la oportunidad de reforzar o reformar la administración del trabajo y de modernizar las políticas laborales, de modo que estén mejor preparadas para anticiparse y responder eficazmente a futuros eventos. En la actualidad, los sistemas de administración del trabajo realizan su actividad en un entorno económico, social y tecnológico en rápida evolución. El mundo del trabajo está experimentando profundos cambios, como ha ocurrido recientemente a raíz de la pandemia de COVID-19. Cabe esperar nuevas transformaciones significativas, y la difusión de las aplicaciones de inteligencia artificial en el lugar de trabajo. En consecuencia, es esencial que las administraciones del trabajo se modernicen y adapten constantemente para poder hacer frente a tales transformaciones. La modernización de la administración del trabajo puede requerir la exploración de nuevos métodos de gobernanza y gestión, incluida la adopción de nuevas políticas, servicios y mecanismos de aplicación, pero también la creación de alianzas públicas y privadas eficaces. No obstante, cualquier esfuerzo de modernización debe respetar valores como el Estado de derecho, el tripartismo, el diálogo social, el interés público, la buena gobernanza y la transparencia. Los empleadores consideran que, en un mundo posterior a la pandemia, la modernización y el fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo son esenciales, no solo para hacer frente a las crisis, sino también para garantizar economías más resilientes, sostenibles e inclusivas para el futuro. En este sentido, acogemos con agrado este examen de los dos instrumentos de la OIT en el Estudio General, por considerarlo una ocasión oportuna para adoptar una nueva perspectiva ante el importante papel que desempeñan los sistemas de administración del trabajo, para determinar cómo pueden responder mejor a las necesidades y a los desafíos futuros.
- En tercer lugar, como se prevé en el Convenio núm. 150 y en la Recomendación núm. 158, las administraciones del trabajo deben lograr que las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y representativas participen activamente en las actividades, a través de la consulta, la cooperación y la negociación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen amplios y profundos conocimientos y experiencia en materia laboral, y pueden, y deben, ayudar a las administraciones del trabajo a responder de una manera pertinente y equilibrada a los cambios transformadores del mundo del trabajo.
- Por último, las administraciones del trabajo deberían prestar la debida atención a la importancia del papel que desempeñan las empresas sostenibles en cuanto generadoras de empleo y motores de innovación y de trabajo decente, tal como se reconoce en la Declaración del Centenario de la OIT.

Para concluir, tras haber examinado el Estudio General, los empleadores consideran que el potencial positivo de las administraciones del trabajo, tal y como se refleja en el Convenio núm. 150 y en la Recomendación núm. 158, todavía no se reconoce y explota plenamente en

todos los Estados Miembros de la OIT. Los empleadores confían en que la discusión de este Estudio General pueda contribuir, y contribuya, a la realización de progresos en este sentido.

Miembros trabajadores - Dada la relevancia de la administración del trabajo para la consecución de todos los objetivos de la OIT, en nuestra opinión, este Convenio debería ser objeto de una campaña destinada a promover su ratificación.

Además del carácter actualizado del Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, estos instrumentos se caracterizan por una gran flexibilidad, lo que permite a los Estados Miembros adaptar la política nacional del trabajo a la rápida evolución del mundo laboral. Asimismo, gracias a esta flexibilidad, se puede concebir la administración del trabajo teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada Estado Miembro.

Es necesario que el sistema de administración establecido responda a las exigencias formuladas en el Convenio. El Estudio General ha puesto de manifiesto que pueden encontrarse soluciones absolutamente novedosas para implantar una administración laboral eficaz.

Convendría que los Estados Miembros reexaminaran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 150 a la luz de este último Estudio General.

Desde esta perspectiva, es importante que la OIT mantenga y refuerce la asistencia técnica que presta a los Gobiernos y los interlocutores sociales para garantizar el progreso económico y social en un contexto inclusivo, sostenible y resiliente. Esto se logrará, en particular, reforzando los mecanismos que permitan la consulta y la participación de los interlocutores sociales en lo que respecta a la elaboración de políticas nacionales relativas al trabajo y el empleo, así como la aplicación coordinada y coherente de dichas políticas y su revisión.

No puede ignorarse el papel primordial de la inspección del trabajo, que debe fortalecerse mediante el refuerzo de sus capacidades.

Los países en desarrollo tienen especial necesidad de asistencia técnica en lo que se refiere a la adquisición de sistemas informatizados de información sobre el mercado de trabajo. En efecto, es importante para estos países, pero también para los demás, disponer de estadísticas nacionales actualizadas acerca del empleo y las tendencias en este ámbito con el fin de encontrar las deficiencias en la protección de los trabajadores. Gracias a estas herramientas, tendrán la capacidad de abordar, concebir y aplicar políticas nacionales de empleo y trabajo coherentes, completas y eficaces para colmar las lagunas y evaluar los resultados.

Dado que hablamos de la evaluación de las políticas y estrategias de empleo, parece importante recordar que la misión de la administración del trabajo consiste en crear empleos decentes y estables, mejorar las condiciones de vida y promover el progreso y la justicia sociales, pero que los métodos de evaluación propios del sector privado son inadecuados para evaluar estos objetivos.

Asimismo, hay que tener presente esta misión fundamental al abordar la noción de «empresa sostenible» mencionada en varias ocasiones en el Estudio General. Una empresa sostenible es, por tanto, una empresa que permite crear empleos decentes y estables, mejorar las condiciones de vida y promover el progreso y la justicia sociales. La administración del trabajo solo podrá hacer realidad esta noción si cumple estos objetivos.

El ámbito de acción de la administración del trabajo es ya muy amplio, pero debe seguir extendiéndose en función de la evolución del mundo laboral. En el Estudio General se hace referencia a la necesidad de adaptar los mecanismos de la administración del trabajo a estos cambios recientes para que todos los trabajadores puedan beneficiarse de las políticas y los servicios que se establezcan.

Entre los trabajadores que aún no están suficientemente cubiertos, se encuentran los trabajadores de la economía informal, aquellos que trabajan en formas de empleo precarias, como los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, los contratos «a pedido», el trabajo a través de agencias o a domicilio, sin olvidar a los trabajadores de plataformas digitales o incluso a los trabajadores por cuenta propia.

Las actividades de la administración del trabajo deberían cubrir a estos trabajadores para aumentar su fiabilidad, importancia y credibilidad de esta. Así, la administración del trabajo puede participar en la lucha contra los déficits de trabajo decente derivados de estas modalidades de empleo mediante la adaptación de las normativas y las políticas.

No obstante, observamos que persisten importantes lagunas legislativas y políticas que privan a los trabajadores de una protección adecuada, lagunas que es preciso colmar.

La administración del trabajo desempeña un papel crucial en el respeto de las normas del trabajo. Al proponer mecanismos que permiten reforzar el alcance y el respeto de las normas laborales, la administración del trabajo contribuye al establecimiento de condiciones de trabajo decentes y a la igualdad de condiciones para todos los actores económicos.

En particular, cabe mencionar los mecanismos de extensión obligatoria de los convenios colectivos de trabajo que permiten que los instrumentos negociados libre y voluntariamente entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores se apliquen a todas las empresas. Por otra parte, la Comisión de Expertos considera que el fomento de la negociación colectiva y la celebración de convenios colectivos de trabajo no pueden reducir el nivel de protección previsto en la legislación social.

Del Estudio General se desprende que es excepcional que los ministerios de Trabajo redacten un documento que defina de manera exhaustiva una política nacional del trabajo. Sin embargo, es primordial disponer de un documento de ese tipo, en particular teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la coordinación y la coherencia, a todos los niveles, de todas las iniciativas emprendidas por todas las partes interesadas en lo referente a la aplicación de la política de trabajo y empleo. En el Estudio General se recuerda que los Estados Miembros pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo este ejercicio.

De hecho, la promoción de la ratificación que he mencionado al comienzo de mi intervención está en plena consonancia con los demás compromisos contraídos por los Estados Miembros en el marco de la OIT, en particular en la resolución adoptada por la Conferencia en la reunión de 2011, la Declaración del Centenario, de 2019, y el Llamamiento mundial a la acción, de 2021. El desarrollo de un sistema de administración del trabajo eficaz es un elemento indispensable para la realización de los objetivos formulados en estos instrumentos y, en general, para la consecución de los ODS.

La asistencia de la OIT será primordial en este ámbito. La OIT podría elaborar un plan de acción y herramientas para ayudar a los Gobiernos a identificar las posibilidades de que disponen para reforzar la administración del trabajo a escala nacional. Esto implica asimismo que los Estados Miembros estén convencidos de la necesidad de invertir en su administración del trabajo, tanto en medios económicos y humanos como en la formación de los funcionarios de la administración del trabajo o incluso en reformas legislativas, con vistas a tener la plena

capacidad para promover el trabajo decente y la justicia social. Este Estudio General constituye una excelente apología de estas ideas.

Presidente - Anteriormente en esta sesión, el Gobierno de la Argentina solicitó ejercer el derecho de réplica en relación con la intervención del delegado de los trabajadores de la Argentina. Ahora concedo la palabra al Gobierno de la Argentina para que ejerza el derecho de réplica. La réplica no debe durar más de dos minutos y debe formularse en un lenguaje parlamentario. No se otorgará el «derecho de réplica» a la réplica.

Miembro gubernamental, Argentina - Anteriormente hemos escuchado una gran diversidad de imprecisiones vinculadas con el Gobierno de la Argentina, expresadas por el distinguido representante del sector de los trabajadores de la educación. Entre otros aspectos, se ha señalado que el 60 por ciento de los trabajadores están ocupados en la economía informal, y también han criticado los parámetros económicos. Vengo a decir que el distinguido representante de los trabajadores de la educación en la Argentina tiene razón. La economía heredada implicaba que mi país transitaba por un camino de cornisa y a punto de llegar al precipicio. Voy a agregar algunos otros datos indicadores.

El 10 de diciembre pasado, cuando el nuevo Gobierno asumió sus funciones, el panorama de la Argentina era patético. Así, registraba el 50 por ciento de pobreza, el 10 por ciento de indigencia y una inflación desorbitada que, a fin de año, si situaba en el 54 por ciento mensual. Pero, lo que es peor, los niños, lo máspreciado de la Argentina, estaban sumidos en la absoluta pobreza y, lo que es más grave aún, en la triste pobreza educativa.

Les proporciono algunos datos: en algunas provincias del sur de la Argentina, hubo 80 días lectivos en la escuela primaria, señor Presidente, cuando lo normal hubiese sido 190.

Lo que está tratando de hacer este Gobierno es superar los déficits sociales sin que devenga en una banca rota nacional. Lo máspreciado es la educación pública, ¿sabe por qué, señor Presidente? Porque es la más democrática de todas, porque es gratuita y obligatoria. ¿Es democrático que quienes tengan el poder adquisitivo para poder asistir a una escuela privada tengan más posibilidades justamente en el ámbito laboral? Eso no es democrático, señor Presidente, y tampoco es justo. La educación debería ser un servicio esencial.

Después de esta herencia, lo que el Gobierno argentino está haciendo desde su humildad con firmeza, desde su sensibilidad con audacia, desde su prudencia con valentía, es implementar una estrategia terapéutica para curar el dolor con justicia, y la frustración con mucha confianza en millones de argentinos, que el pasado mes de octubre pusieron, junto con la boleta del voto, la esperanza de un futuro mejor.